

11+12/2022 *Sächsische*



Verkehrs- nachrichten





**32. Ordentliche Mitgliederversammlung des LSV e.V.
am 19. November 2022
im August Horch Museum Zwickau**



Inhaltsverzeichnis

Verbandspolitik		
32. Ordentliche Mitgliederversammlung des LSV e.V.	4	
Corona		
Was bei Rückforderungen von Kurzarbeitergeld auf Arbeitgeber zukommt	6	
BG Verkehr aktualisiert Corona-Hinweise	7	
Corona-Krise: Sonderregelung zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Telefon bis 31. März 2023 verlängert	7	
Kinderkrankengeld: Erweiterter Anspruch auch im Jahr 2023	7	
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlicht überarbeitete FAQs zum betrieblichen Infektionsschutz	7	
Verkehrspolitik		
Bundeskabinett beschließt Eckpunkte zur Fachkräfteemigration aus Drittstaaten	8	
Energiesparen im Betrieb: Diese Grenzen setzt der Arbeitsschutz	8	
LNG-Pleite – So verhindern Sie bei Fahrzeugstilllegung eine Rückforderung der Zuschüsse	9	
Frührentner als Mitarbeiter in ihrem Unternehmen – Hinzuverdienstgrenze fällt ab 2023 dauerhaft	10	
Bundestag beschließt final Lkw-Maut-Erhöhung ab 2023	10	
Midijobs: Übergangsbereich reicht ab 1. Januar 2023 bis 2.000 EUR monatlich	11	
Zweites Gesetz zur Änderung des Brennstoffemissionshandelsgesetzes beschlossen	12	
Gefahr		
DSLVL-Leitfaden zur Beförderung von Feuerwerkskörpern auf der Straße	12	
Internationaler Verkehr		
NORWEGEN: Umsetzung des Mobilitätspakets – Neue Regeln für den Straßengüterverkehr zum 01. November 2022	13	
BELARUS: Genehmigungen für EU-Transportunternehmen	13	
VEREINIGTES KÖNIGREICH: Ab 06.12.2022 neues Tool zur schnelleren Erfassung einer großen Anzahl von DUCR-Referenzen für die Goods Movement Reference (GMR)	14	
VEREINIGTES KÖNIGREICH: Bei unbeladener Einfahrt keine Kabotage und kombinierter Verkehr	14	
ÖSTERREICH: Neue Mauttarife ab 01. Januar 2023	15	
FRANKREICH: Mobilitätspaket – Entsendeerklärung im Fall von Kabotage mit leichten Nutzfahrzeugen und Unternehmen aus Drittstaaten	15	
SCHWEIZ: A2 neues Schwerverkehrskontrollzentrum (SVKZ) auf der Südseite des Gotthardtunnels in Giornico	15	
Spedition / Logistik / Möbelspedition		
Vergabe des AMÖ-Zertifikats 2023	16	
Haftung des Fixkostenspediteurs für Verspätungsschäden auf der Seereise nach deutschem Recht – Havarie der Ever Given	16	
Buchtipps		
Personenbeförderungsrecht	17	
Personenverkehr		
Einigung auf „Deutschlandticket“ für 49 Euro	18	
KOSOVO: Impfnachweise bei Einreise erforderlich	19	
Neuer Videoclip: bdo-Schulweg-Sicherheitsinitiative BUSSTOP	19	
Versicherung		
Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab Januar 2023 verbindlich	20	
Neue Sachbezugswerte für 2023	21	
Recht		
Urlaubsanspruch des Mitarbeiters? – Na klar! Hinweis durch den Arbeitgeber an den Mitarbeiter zum Urlaub? – Warum? EuGH – Darum!	22	
Das Handy am Arbeitsplatz – Was erlaubt, was verboten ist	22	
Abmahnungen wegen Google Fonts – DSGVO	23	
Verstoß gegen Datenschutz: Nicht abgeschlossener Schreibtisch führt zur Kündigung	24	
Dankesformel im Arbeitszeugnis darf nachträglich nicht gestrichen werden	24	
Kostenkontrolle – Energiesparen am Arbeitsplatz	25	
Amtsgericht Norderstedt zur Pfändbarkeit der Energiepreispauschale	26	
EuGH: Verbot des Tragens religiöser Zeichen am Arbeitsplatz	27	
Bildungsangebote		
Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH	28	
SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH	29	
Wir gratulieren ganz herzlich ...		
Im Monat November und im Monat Dezember	30	
Wir trauern		
Thomas Biermann vom Lkw-Fuhrbetrieb Biermann in Leipzig verstorben	30	

Verbandspolitik

32. Ordentliche Mitgliederversammlung des LSV e.V.

LSV-Präsident, Wieland Richter, begrüßte am 19.11.2022 die anwesenden Mitglieder und Aussteller zur 32. Ordentlichen Mitgliederversammlung des LSV e.V. im August Horch Museum Zwickau.



In seiner Funktion als Präsident des LSV übernahm er satzungsgemäß die Aufgabe der Versammlungsleitung und konnte feststellen, dass den Mitgliedern die Einladung frist- und formgerecht zugegangen ist und keine schriftlichen Anträge auf Änderungen zur vorgesehenen Tagesordnung vorliegen. Auch aus der Mitgliederversammlung wurden keine Anträge zu Änderungen oder Ergänzungen der Tagesordnung gestellt.

Sein Bericht zur Lage im Verkehrsgewerbe beinhaltete die Hauptthemen des letzten Jahres.

So waren es nicht nur die politisch gewollten Veränderungen der Ampelkoalition im Land und die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die das Gewerbe belasteten, sondern auch der Angriff russischer Truppen auf die Ukraine, welcher die Welt von einem Tag auf den anderen veränderte.

Die Probleme explosionsartig gestiegener Kraftstoff- und Ad-Blue-Preise, Steigerung des Mindestlohns in 3 Etappen auf nun 12,00 €, Auswirkungen des 9-Euro-Tickets für die ÖPNV-Unternehmen, Corona-bedingtes

Fahrverbot für touristische Fahrten und Angebotsverknappung bei Hotels und Gaststätten, die wegen hoher Energiepreise und Personalmangel den Geschäftsbetrieb stark einschränken oder sogar einstellen mussten, haben uns bislang stark beschäftigt.

Aber auch die Zukunft sieht nicht rosig aus. Die Mauterhöhung ab 01.01.2023 wurde zunächst vertagt, letztlich aber von Bundeskanzler Olaf Scholz entschieden. Für die Personenverkehrsunternehmen droht die Einstellung der Busförderung für Dieselbusse. Ein insgesamt düsteres Bild, was Präsident Richter zeichnete.

Als Ergebnis der Berichte der Steuerberaterin und der Rechnungsprüferinnen wurde der Vorstand und die Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2021 einstimmig entlastet.

Im 2. Teil der Mitgliederversammlung erwarteten die Anwesenden 2 Fachvorträge mit den Themen: „CO₂-Reduktion im Sektor Mobilität und deren Auswirkungen auf ein mittelständisches Automobil-

handelsunternehmen“, Referent: Peter Andreas und

„Entwicklung eines Wankel Motors (Kreiskolbenmotor KKM) im VEB Sachsenring Zwickau in der Zeit von 1960 – 1969“ – Referent: Dipl.-Ing. Peter Lorenz



Die Veranstaltung wurde durch die Fachausstellung und eine Führung durch das August Horch Museum gelungen abgerundet. Wir möchten uns bei unseren anwesenden Mitgliedsunternehmen für ihr Interesse und Kommen bedanken. Wir danken auch unseren Ausstellerfirmen und ganz besonders der SVG Sachsen und Thüringen eG für die finanzielle Unterstützung.



Ausstellerliste:

Aktiv Assekuranz Makler GmbH, Erfurt
 BG Verkehr, Regionalabteilung Prävention, Dresden
 BusGlasDirect GmbH, Weißenfels
 DAKO GmbH, Jena
 DKV EURO SERVICE GmbH + Co.KG, Ratingen
 Fleet Connect GmbH, Leipzig
 GRUMA Automobile GmbH, Wurzen
 Fahrzeugwerk Bernard Krone GmbH & Co.KG, Werlte
 Dr. Malek Software GmbH, Dresden
 MAN Truck & Bus Deutschland GmbH, Chemnitz
 Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA, Karlsruhe
 Oskar Schunck GmbH & Co.KG, Markkleeberg
 Schmitz Cargobull AG, Horstmar
 Straßenverkehrs-Genossenschaft Sachsen und
 Thüringen eG, Dresden
 SVG Versicherungsvermittlung Sachsen und
 Thüringen GmbH, Dresden
 Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH, Chemnitz
 VRT Vogler Reinigungstechnik GmbH, Radebeul
 Zentrale Autoglas GmbH, Melle
 Zimmermann Karosserie & Lack GmbH, Kubschütz



Corona

Was bei Rückforderungen von Kurzarbeitergeld auf Arbeitgeber zukommt

Insbesondere während der Corona-Pandemie wurden Anträge auf Kurzarbeitergeld großzügig bewilligt – allerdings stets unter Vorbehalt. Die Bundesagentur für Arbeit prüft innerhalb von sieben Monaten nach dem Leistungsbezug die bewilligten Leistungen abschließend. Fehlerhafte Entscheidungen werden dann berichtigt und überzahlte Beträge sind durch den Arbeitgeber zu erstatten.

Kurzarbeitergeld wird gezahlt, wenn es zu einem erheblichen Arbeitsausfall mit entsprechenden Einbußen an Arbeitsentgelt kommt. Daneben sind vom Betrieb und von den Arbeitnehmer/-innen weitere Voraussetzungen zu erfüllen. Schließlich ist der (zukünftige) Arbeitsausfall vorausschauend durch den Arbeitgeber schriftlich oder online bei der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen. Dort werden entsprechende Formulare bereitgestellt.

Verfahren zum Kurzarbeitergeld: Anerkennungsbescheid, Antrag, Leistungsbescheid, Zahlung

Mit der Anzeige versichert der Arbeitgeber, dass wirtschaftliche Gründe den Arbeitsausfall verursacht haben. Der Betriebsrat muss dem zustimmen.

Die Arbeitsagentur erteilt nach Eingang der Anzeige einen Bescheid darüber, ob aufgrund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (Anerkennungsbescheid).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen können damit sicher davon ausgehen, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu haben.

Aufgrund des Anerkennungsbescheids beantragt der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld und erhält darüber einen vorläufigen Leistungsbescheid der Arbeitsagentur. Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Er tritt damit in Vorleistung und erhält anschließend eine Erstattung durch die Arbeitsagentur.

Das Kurzarbeitergeld ist für Arbeitnehmer/-innen als Sozialleistung steuerfrei. Es unterliegt allerdings dem Progressionsvorbehalt.

Rückforderung von Kurzarbeitergeld

Die Arbeitsagentur prüft innerhalb von sieben Monaten nach dem Leistungszeitraum abschließend das vom Arbeitgeber ausgezahlte Kurzarbeitergeld. Sie kann dazu die Lohn- und Arbeitszeitunterlagen einsehen (z. B. im Betrieb, in eigenen Räumen oder beim Steuerberater).

Über das Ergebnis der Prüfung wird ein abschließender Leistungsbescheid erteilt, durch den gegebenenfalls zu Unrecht gezahltes Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zurückgefordert wird. In diesen Fällen ist die Entgeltabrechnung zu berichtigen. Aus dem lohnsteuerfreien Kurzarbeitergeld wird nachträglich lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin droht somit eine Steuernachzahlung. Zudem hat die Rückforderung von Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf das Beitragsrecht der Sozialversicherung.

Kurzarbeitergeld: Aufhebung des Anerkennungsbescheides

Neben der Rückforderung unrechtmäßig gezahlten Kurzarbeitergeldes aufgrund eines abschließenden Leistungsbescheides sind auch Sachverhalte denkbar, in denen die Arbeitsagentur den Anerkennungsbescheid aufhebt und Leistungen zurückfordert. Der Anerkennungsbescheid wird rückwirkend aufgehoben, wenn sich nach seinem Erlass die Verhältnisse ändern (z. B. wegen einer Betriebsschließung).

Darauf beruhende Leistungsbescheide werden ebenfalls aufgehoben und Leistungen vom Arbeitgeber zurückgefordert.

Erweist sich ein Anerkennungsbescheid bereits anfänglich als fehlerhaft, darf er trotzdem nicht zurückgenommen werden, wenn der Arbeitgeber auf den Bestand des Bescheides vertraut. Er genießt Vertrauensschutz.

Das gilt unter anderem, wenn die Leistungen bereits an die Arbeitnehmer/-innen ausgezahlt wurden.

Der Arbeitgeber kann sich nicht auf den Vertrauensschutz berufen, wenn er „bösgläubig“ gehandelt und bei seiner Anzeige vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Angaben gemacht hat. Die Arbeitsagentur ist in diesen Fällen verpflichtet, den Anerkennungsbescheid rückwirkend aufzuheben. Zusätzlich wird geprüft, ob der Arbeitgeber ordnungswidrig gehandelt oder sich vielleicht strafbar gemacht hat. Dann droht ein Bußgeld oder eine Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft. Davon können auch Arbeitnehmer/-innen betroffen sein, die z. B. durch Beihilfe strafbar gehandelt haben.

Fortsetzung auf Seite 7

Fortsetzung von Seite 6

Bundesagentur für Arbeit hat Beweispflicht

Von der Anzeige des Arbeitgebers bis zu Rückforderung ergeben sich mehrere Verfahren, die jeweils durch einen Bescheid der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen werden.

Adressat ist der Arbeitgeber, der Rechtsschutz beanspruchen und Klage erheben kann. Wird Kurzarbeitergeld zurückgefordert, ist die Arbeitsagentur beweispflichtig. Der Arbeitgeber hat allerdings mitzuwirken, indem er Auskünfte erteilt oder Unterlagen vorlegt.

BG Verkehr aktualisiert Corona-Hinweise

In den vergangenen Wochen sind die Corona-Fallzahlen wieder in die Höhe gestiegen und für den Bereich des Arbeitsschutzes hat die Bundesregierung mit einer Neuauflage der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung reagiert.

Aus dieser geht hervor, dass sich für Unternehmen im Kern nicht viel ändert. So sind sie weiterhin in der Pflicht, auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen.

Dazu gehören unter anderem die Einhaltung der Abstandregeln, infektionsschutzgerechtes

Lüften, die Vorschriften zur Handhygiene, die Verminderung von Personenkontakten und vieles mehr.

Damit Unternehmen auf dem aktuellen Stand sind, hat die BG Verkehr ihre Corona-Empfehlun-

gen entsprechend angepasst und unter dem nachfolgenden Link veröffentlicht.

<https://www.bg-verkehr.de/coronavirus/tipps-fuer-unternehmen-und-ihre-beschaeftigten>

Corona-Krise: Sonderregelung zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Telefon bis 31. März 2023 verlängert

Im Hinblick auf die unklare Entwicklung der Corona-Pandemie sowie die beginnenden Grippe-Saison hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) die Sonderregelung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Telefon erneut bis **31. März 2023** verlängert. Die ursprüngliche Regelung wäre am 30. November 2022 ausgelaufen.

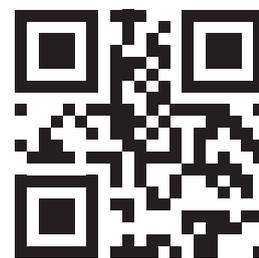
Demnach dürfen Ärzte bei Versicherten mit Atemwegserkrankungen auch nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für bis zu sieben Tage ausstellen. Danach besteht die Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung der Krankschreibung um weitere sieben Tage. Die Regelung trat mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 in Kraft.

Kinderkrankengeld: Erweiterter Anspruch auch im Jahr 2023

Durch die andauernden Corona-Wirkungen müssen Eltern häufiger die Betreuung ihres Kindes sicherstellen.

Bisher sah der Gesetzgeber vor, dass der Anspruch auf ein pandemiebedingtes Kinderkrankengeld

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



am 23.9.2022 und die verlängerten Anspruchstage für das Kinderkrankengeld zum Ende des Jahres enden sollen.

Nun hat der Gesetzgeber die Ansprüche nochmals verlängert. Weitere Informationen senden wir Ihnen auf Anforderung gern zu.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlicht überarbeitete FAQs zum betrieblichen Infektionsschutz

Nachdem die seit 1. Oktober 2022 geltende, neugefasste SARS-CoV-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die FAQs zum betrieblichen Infektionsschutz überarbeitet.

Diese sollen Unternehmen der Verkehrsbranche bei der Umsetzung der neuen Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz unterstützen und offene Fragen klären. Die FAQs finden Sie unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Corona/corona.html>

Verkehrspolitik

Bundeskabinett beschließt Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten

Das Bundeskabinett hat Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten beschlossen. Mit der Umsetzung der Maßnahmen soll das Einwanderungsrecht modernisiert und die Zuwanderung von Fachkräften erleichtert werden. Die Neuregelungen können laut DSLV einen Beitrag zur Sicherung des wachsenden Personalbedarfs in der Speditions- und Logistikbranche leisten.

Das Bundeskabinett hat am 30. November 2022 Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten beschlossen. Mit der Umsetzung der Eckpunkte soll das Einwanderungsrecht modernisiert werden und die Attraktivität Deutschlands im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte gesteigert werden. Demnach wird die Fachkräfteeinwanderung künftig auf der Fachkräftesäule, der Erfahrungssäule und der Potenzialsäule ruhen.

Die **Fachkräftesäule** soll es Menschen aus Drittstaaten mit einem deutschen oder in Deutschland anerkannten Abschluss künftig ermöglichen, in allen qualifizierten Beschäftigungen zu arbeiten. Im Rahmen der Umsetzung der novellierten EU-Hochqualifizierten-Richtlinie (Blaue Karte EU) für ausländische Hochschulabsolventen sollen Spielräume – zum Beispiel durch eine Absenkung der bestehenden Gehaltsschwellen – genutzt werden, um mehr qualifizierten Fachkräften die Einwanderung zu ermöglichen. Zudem soll die Bildungsmigration dahingehend gestärkt werden,

dass die Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums in Deutschland attraktiver ausgestaltet wird.

Mit der **Erfahrungssäule** soll Drittstaatsangehörigen, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen in ihrem Herkunftsland staatlich anerkannten mindestens zweijährigen Berufsabschluss erworben haben, die Einwanderung ermöglicht werden. Hierbei wird künftig in nicht reglementierten Berufen darauf verzichtet, dass der entsprechende Abschluss in Deutschland formal anerkannt sein muss. Mit einer noch näher zu bestimmenden Gehaltsschwelle oder einer Tarifbindung sollen hierbei faire Arbeitsbedingungen sichergestellt werden. Alternativ besteht für Fachkräfte aus Drittstaaten im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft mit dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses erst nach der Einreise einzuleiten und nebenher bereits eine qualifizierte Beschäftigung auszuüben.

Die **Potenzialsäule** richtet sich an qualifizierte Drittstaatsangehörige, die noch keinen Arbeitsvertrag in Deutschland haben und mit einer Chancenkarte einen Aufenthaltstitel für bis zu einem Jahr zur Arbeitssuche erhalten können, der auch bereits zu Probe- und Nebenbeschäftigungen berechtigt. Die Chancenkarte basiert auf einem Punktesystem, zu dessen Auswahlkriterien Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug und Alter gehören können.

Zur Umsetzung der Eckpunkte soll im ersten Quartal 2023 ein entsprechender Gesetzentwurf verabschiedet werden.

Wir werden über den Fortgang des parlamentarischen Verfahrens berichten.

Energiesparen im Betrieb: Diese Grenzen setzt der Arbeitsschutz

Zwei neue Verordnungen der Bundesregierung zwingen die Unternehmen des öffentlichen Sektors zum Energiesparen, haben aber auch Auswirkungen auf die privaten Betriebe. Müssen die Beschäftigten im kommenden Winter daher an ihren Arbeitsplätzen frieren? Was bedeuten die neuen Regelwerke für die Luft- und Wassertemperaturen in den Arbeitsstätten? Und welche Schranken setzen die Arbeitsschutzbestimmungen für das Energiesparen in den Unternehmen?

In Folge des Ukraine-Kriegs und der Sanktionen gegen Russland hat sich die Energieversorgung für Deutschlands Unternehmen drastisch verschärft. Daher hat die Bundesregierung die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (EnSikuMaV) sowie die Verordnung zur Energieversorgung über mittelfristig wirksame Maßnahmen (EnSimi-MaV) erlassen. Erstere ist nur für ein halbes Jahr gültig, während die zweite Verordnung voraussichtlich bis 30. September 2024 gilt. In ihnen sind unter anderem Energieeinsparmaßnahmen in öffentlichen Einrichtungen und bei öffentlichen Arbeitgebern geregelt. Aber auch für die Privatwirtschaft gibt es neue Vorgaben, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben direkt betreffen.

Regelungen für Lufttemperaturen

Von besonderer Bedeutung ist hier die Änderung der Anforderungen an die Mindestlufttempe-

Fortsetzung auf Seite 9

Fortsetzung von Seite 8

ratur in den Räumen der Unternehmen, denn es gelten für die kommenden Monate niedrigere Mindesttemperaturen. An diese Werte müssen sich die Arbeitgeber zwar nicht unbedingt halten, allerdings dürfen sie die bislang in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) festgelegten Raumtemperaturen für ihre Arbeitsstätten in diesem Winter unterschreiten.

Es gelten folgende neue Mindesttemperaturen für folgende Tätigkeiten:

Grenzen des Energiesparens im Betrieb durch Arbeitsschutz

Der Senkung der Lufttemperatur in den Räumlichkeiten der Betriebe und den damit verbundenen Energieeinsparungen werden allerdings durch die Arbeitsschutzgesetzgebung enge Grenzen gesetzt. Zunächst beziehen sich die neuen Mindesttemperaturen der Verordnung lediglich auf Arbeitsräume. Für andere Räume, etwa Wasch- und Duschräume, Toiletten oder Pausenräumen gelten hingegen weiterhin die bisherigen Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und der ASR. Weiterhin dürfen Unternehmen, die in den neuen Verordnungen vorgegebenen Werte aus betriebswirtschaftlichen und produktionstechnischen Gründen nicht noch weiter unterschreiten – auch wenn sie unbedingt Energie einsparen müssten, um ihre Existenz zu sichern oder ihre Produktion aufrechtzuerhalten.

Zwar können die Unternehmen die Lufttemperaturen außerhalb der Arbeitszeiten zu Zwecken der Energieeinsparung beliebig senken, zum Beispiel in der Nacht oder während des Wochenendes. Allerdings muss auch dann stets sichergestellt sein, dass pünkt-

lich zum Arbeitsbeginn die von der ASR festgelegten Mindesttemperaturen an den Arbeitsplätzen wieder erreicht sind.

- **Sitzen bei leichter Arbeitsschwere: 19 Grad Celsius**
- **Sitzen bei mittlerer Arbeitsschwere: 18 Grad Celsius**
- **Stehen, Gehen bei leichter Arbeitsschwere: 19 Grad Celsius**
- **Stehen, Gehen bei mittlerer Arbeitsschwere: 16 Grad Celsius**
- **Stehen, Gehen bei schwerer Arbeitsschwere: 12 Grad Celsius**

Wassertemperaturen

Wesentlich unproblematischer dagegen ist das Einsparen von Energie für Unternehmen bei den Wassertemperaturen.

In Toilettenräumen genügt laut ArbStättV kaltes Wasser.

Warmwasser ist nur bei Bedarf zur Verfügung zu stellen, so etwa beim Umgang mit Lebensmitteln. Nur im Gesundheitswesen muss aus hygienischen Gründen genügend Warmwasser bereitgestellt werden.

Wasch- und Duschplätze dagegen müssen die Betriebe generell nicht für ihre Angestellten eingerichtet haben. Daher könnten diese, falls doch vorhanden, auch vollständig stillgelegt werden. Erforderlich sind Wasch- und Duschplätze nur bei bestimmten betrieblichen Einrichtungen, so etwa Erste-Hilfe-Räumen. Allerdings gibt kein arbeitsschutzfachliches Regelwerk konkret vor, wie warm „warmes Wasser“ zu sein hat. Als „Warmwasser“ gilt aber laut Trinkwasserverordnung allgemein eine Wassertemperatur von mindestens 55 Grad im Leitungssystem sowie mindestens 60 Grad am Austritt des Trinkwasserwärmers von Großanlagen (beispielsweise in Unternehmen).

Zu Zwecken der Legionellenprophylaxe können auch höhere Temperaturen erforderlich sein.

LNG-Pleite – So verhindern Sie bei Fahrzeugstilllegung eine Rückforderung der Zuschüsse

Unverändert sind keine konkreten Hilfsmaßnahmen des Bundes für Unternehmer auf dem Weg, die in LNG-Lkw investiert haben. Der BGL bleibt hier hartnäckig am Ball und die Aussichten, im Zuge der Gaspreisbremse Unterstützung zu erhalten, sind gut. Dennoch läuft vielen Unternehmern die Zeit davon.

Rückforderung von Zuschüssen vermeiden:

Der BGL hat daher das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) und das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) um Lösungen gebeten, wie bei Stilllegung von LNG-Fahrzeugen oder Umrüstung von LNG- in CNG-Motoren verhindert werden kann, dass eine Rückforderung der ursprünglich gezahlten staatlichen Zuschüsse fällig wird.

Das BMDV hat hierzu folgendes mitgeteilt:

1.) Variante Stilllegung

Nach Nummer 6 Satz 1 der EEN-FörderRL beträgt die Zweckbindungsfrist 4 Jahre, d. h. das geförderte Fahrzeug muss in Deutschland 4 Jahre ununterbrochen auf den Zuwendungsempfänger zugelassen bleiben. Wird das geförderte Fahrzeug vor Ablauf dieser 4-Jahres-Frist veräußert, außer Betrieb gesetzt oder aus anderen Gründen nicht mehr im Güterkraftverkehr eingesetzt, verringert sich nach Nummer 6 Satz 3 der EEN-FörderRL die Höhe der Zuwendung anteilig für die verbleibenden Monate und der überzahlte Betrag ist an das BAG zurückzuzahlen.

Fortsetzung auf Seite 10

Fortsetzung von Seite 9

Bei Härtefällen, d. h. bei drohender Insolvenz des Zuwendungsempfängers aufgrund der Rückzahlung, stellt die Bundeshaushaltsordnung (BHO) verschiedene Instrumente bereit. Es ist vom BAG auf Antrag des Zuwendungsempfängers im Einzelfall zu prüfen, ob die jeweiligen Voraussetzungen nach Nummer 8.3 VV zu § 44 BHO (kein Rückforderungsanspruch) oder nach § 59 BHO für Stundungen, befristete oder unbefristete Niederschlagungen oder Erlass gegeben sind.

2.) Variante Umrüstung von LNG auf CNG

Die EEN-FörderRL regelt folgende Fördersummen in Abhängigkeit von der Antriebsart:
– Nummer 5.2.1.2.

(LNG) = 12.000 Euro /
48 Monate = 250 Euro
pro Monat.

– Nummer 5.2.1.1.

(CNG) = 8.000 Euro /
48 Monate = 166,67 Euro
pro Monat.

Beim Umbau eines geförder-ten Fahrzeuges von LNG zu CNG ist die Förderintensität ab dem Zeitpunkt der Umrüstung entsprechend Nummer 5.2.1 anteilig für die verbleibenden Monate herabzusetzen.

Es wird also vom BAG individuell für den 4-Jahres-Zeitraum eine Fördersumme, abhängig vom Zeitpunkt der Umrüstung von LNG auf CNG, ermittelt. Der überzahlte Betrag des Zuschusses ist vom Zuwendungsempfänger zurückzuzahlen.

Das heißt also: Jeder Unternehmer muss nachvollziehbar im individuellen Einzelfall die wirtschaftlichen Folgen einer Rückforderung gegenüber dem BAG darlegen. Droht hiernach eine Insolvenz, verzichtet das BAG auf Rückforderungen!

Frührentner als Mitarbeiter in ihrem Unternehmen – Hinzuverdienstgrenze fällt ab 2023 dauerhaft

Schon von 2020 bis 2022 wird die Beschäftigung von jüngeren Rentnern durch eine Corona-Sonderregelung gefördert: Bis zu 46.000 Euro im Jahr können Frührentner aktuell hinzuverdienen, ohne bei der Rente Abstriche zu machen.

Diese lukrative Regelung, die eine Arbeit für Frührentner oftmals erst interessant gemacht hat, sollte ursprünglich Ende 2022 auslaufen und die Hinzuverdienstgrenze ab 2023 auf 6.300 Euro fallen. Das hätte für viele einen Job schlagartig wieder uninteressant gemacht.

Die Hinzuverdienstgrenze fällt ganz! Der Bundestag hat der entsprechenden Änderung im „Achten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ zugestimmt.

Das heißt in der Praxis:

Auch Rentner, die das reguläre Rentenalter noch nicht erreicht haben, können unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass ihnen die Rente gekürzt wird.

Diese neue Regel gilt ab 1.1.2023 und macht einen Job für betroffene Rentner lukrativer.

■ Hintergrund

Bei der Beschäftigung von Rentnern mussten Sie bisher zwischen zwei Gruppen unterscheiden:

- Frauen und Männer, die die Rentenregelaltersgrenze überschritten haben

Das sind im Jahr 2022 Menschen im Alter von 65 Jahren plus 11 Monaten. Diese Rentner dürfen auch bisher schon ohne Limit bei einem Job hin-

zuverdienen, ohne zu befürchten, dass ihnen dafür Geld von der Rente abgezogen wird. Beispiel: Sie stellen in Ihrem Betrieb einen Mitarbeiter ein, der bereits 65 Jahre plus 11 Monate alt ist und eine Vollrente wegen Alters bezieht. Er soll bei Ihnen 2.000 € im Monat verdienen. Sein Entgelt wird sich nicht auf die Höhe seiner Rente auswirken.

- Frauen und Männer, die das Regelalter noch nicht erreicht haben und vorzeitige Altersrente beziehen

Für diese jüngeren Rentner galt 2020 bis 2022 eine kräftig angehobene Hinzuverdienstgrenze, um den Einsatz von älteren Aushilfen zu vereinfachen. Diese Mitarbeiter durften im Jahr vor dem Erreichen ihrer Regelaltersrente bis zu 46.000 € verdienen, ohne Abstriche bei ihrer Rente hinnehmen zu müssen. Diese Übergangsregel sollte Ende 2022 auslaufen. Diese Hinzuverdienstgrenze entfällt jetzt komplett, so dass Frührentner genauso behandelt werden wie Rentner, die die Rentenregelaltersgrenze erreicht haben. Für viele ältere Menschen kann es dadurch interessanter werden, weiterzuarbeiten oder sich wieder einen Job zu suchen.

Bundestag beschließt final Lkw-Maut-Erhöhung ab 2023

Der Bundestag hat am 24. November 2022 die von der Bundesregierung vorgelegte fünfte Novelle des Bundesfernstraßenmautgesetzes und damit eine Erhöhung der Lkw-Maut zum 1. Januar 2023 beschlossen. Am 25. November passierte die Gesetzesänderung den Bundesrat

und kann damit nach langem Hin und Her pünktlich zum Beginn 2023 in Kraft treten. Weitere Mautänderungen sollen im Laufe des nächsten Jahres

auf den Weg gebracht werden. Dazu gehört eine CO₂-basierte Maut, die voraussichtlich 2024 in Kraft tritt, sowie eine Absenkung der Mautgrenze auf Fahrzeuge

mit einer zulässigen Gesamtmasse über 3,5 Tonnen. Einzelheiten hierzu sind noch nicht bekannt und werden gerade erarbeitet.

Die zum 1.1.2023 vorgesehenen Änderungen der deutschen Lkw-Mautsätze



mautpflichtige Fahrzeuge* der		Mautsatz		Differenz / Änderung	
Emissionsklasse	Gewichts- (zGG) und Achsklasse	aktuell in Cent / Maut-Km	ab 1.1.2023 in Cent / Maut-Km	in Cent / Maut-Km	in Prozent
Euro 0 / Euro 1	7,5 t bis unter 12 t	15,6	19,7	+ 4,1	+ 26,3%
	12 t bis 18 t	20,3	24,8	+ 4,5	+ 22,2%
	> 18 t bis 3 Achsen	24,6	32,8	+ 8,2	+ 33,3%
	> 18 t ab 4 Achsen	26,0	35,4	+ 9,4	+ 36,2%
Euro 2	7,5 t bis unter 12 t	14,5	19,6	+ 5,1	+ 35,2%
	12 t bis 18 t	19,2	24,6	+ 5,4	+ 28,1%
	> 18 t bis 3 Achsen	23,5	32,3	+ 8,8	+ 37,4%
	> 18 t ab 4 Achsen	24,9	34,9	+ 10,0	+ 40,2%
Euro 3 / 2+ / PMK 1**	7,5 t bis unter 12 t	13,4	17,1	+ 3,7	+ 27,6%
	12 t bis 18 t	18,1	22,6	+ 4,5	+ 24,9%
	> 18 t bis 3 Achsen	22,4	29,3	+ 6,9	+ 30,8%
	> 18 t ab 4 Achsen	23,8	31,6	+ 7,8	+ 32,8%
Euro 4 / 3+ / PMK 2**	7,5 t bis unter 12 t	10,1	14,2	+ 4,1	+ 40,6%
	12 t bis 18 t	14,8	18,8	+ 4,0	+ 27,0%
	> 18 t bis 3 Achsen	19,1	23,9	+ 4,8	+ 25,1%
	> 18 t ab 4 Achsen	20,5	25,4	+ 4,9	+ 23,9%
Euro 5 / EEV 1	7,5 t bis unter 12 t	9,0	12,6	+ 3,6	+ 40,0%
	12 t bis 18 t	13,7	17,7	+ 4,0	+ 29,2%
	> 18 t bis 3 Achsen	18,0	22,1	+ 4,1	+ 22,8%
	> 18 t ab 4 Achsen	19,4	22,9	+ 3,5	+ 18,0%
Euro 6	7,5 t bis unter 12 t	7,9	9,8	+ 1,9	+ 24,1%
	12 t bis 18 t	12,6	14,0	+ 1,4	+ 11,1%
	> 18 t bis 3 Achsen	16,9	18,1	+ 1,2	+ 7,1%
	> 18 t ab 4 Achsen	18,3	19,0	+ 0,7	+ 3,8%

* Als Fahrzeug im Sinne der Mautgesetzgebung gelten Einzelfahrzeuge und Fahrzeugkombinationen ** PMK – Partikelminderungsklassen

© Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.

Eine Information im Rahmen des BGL-Kosteninformationssystems, ohne Gewähr

Midijobs: Übergangsbereich reicht ab 1. Januar 2023 bis 2.000 EUR monatlich

Nach dem Bundestag hatte auch der Bundesrat beschlossen, dass die Obergrenze für Vergütungen für den Übergangsbereich (Midijobs) zum 1. Januar 2023 von aktuell 1.600 Euro (dieser Wert gilt erst seit 1. Oktober) auf dann 2.000 Euro im Monat angehoben wird.

Anders als bei einem Minijob hängt bei einem Midijob der Beitragssatz für den Arbeitnehmeranteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der Höhe des Bruttoarbeitsentgeltes ab. Seit dem 1. Oktober 2022 erstreckt sich der Übergangsbereich (früher Gleitzone genannt) von 520,01 Euro bis 1.600 Euro. Die Beschäftigten gleiten innerhalb dieses Entgeltbereichs langsam in die volle Beitragsbelastung. Zugleich wird der Arbeitgeber bei Arbeits-

entgelten am unteren Rand des Übergangsbereichs deutlich stärker belastet, bei 520,01 Euro mit ca. 28 %. Die prozentuale (nicht die absolute) Beitragsbelastung des Arbeitgebers sinkt dann mit zunehmender Entgelthöhe langsam ab, bis sie bei Erreichen des oberen Grenzbetrages (derzeit noch 1.600 Euro) den üblichen Betrag der Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrags und damit eine Beitragsbelastung von derzeit rund 20 % erreicht.

Zweites Gesetz zur Änderung des Brennstoffemissionshandelsgesetzes beschlossen

– Preiserhöhung für die Emissionszertifikate verschoben

Die für Anfang 2023 anstehende Preiserhöhung für die Emissionszertifikate wird um ein Jahr verschoben. Der Preis für das Emissionszertifikat bleibt 2023 unverändert bei 30 Euro pro Tonne CO₂. Die Erhöhung von 30 Euro pro ausgestoßener Tonne Kohlendioxid auf 35 Euro kommt erst zum 1. Januar 2024, die Erhöhung auf 45 Euro zum 1. Januar 2025.

Sofern die Erdgas- und Kraftstofflieferanten den Zertifikatspreis 1:1 an die Verbraucher „durchreichen“, dürfte es bei der sog. „CO₂-Abgabe“ (Zertifikatspreis umgerechnet auf die jeweilige Verbrauchseinheit) pro Kilogramm bzw. Liter im Jahr 2023 keine Veränderung gegenüber dem Jahr 2022 geben.

Zur Historie:

Seit dem 1. Januar 2021 müssen die Inverkehrbringer von fossilen Heiz- und Kraftstoffen für jede Tonne Kohlenstoffdioxid (CO₂), die diese Stoffe im Verbrauch verursachen, ein Zertifikat als Verschmutzungsrecht erwerben.

Die Preise der Emissionszertifikate wurden mit dem ursprünglichen Brennstoffemissionshandelsgesetz – BEHG von 2019 für die Jahre 2021 (25 € / t CO₂) bis 2025 (55 € / t CO₂) und für das Jahr 2026 in Form eines Preiskorridors (55 € – 65 € / t CO₂) gesetzlich festgelegt. Ab 2027 ist der Handel frei.

Preiserhöhung Dieselkraftstoff durch nationalen Kohlenstoffdioxid-Emissionshandel

Jahr	Preiserhöhung (rechnerisch) in Cent/Liter Diesel	
	inklusive MwSt.	exklusive MwSt.
2021	7,96	6,69
2022	9,56	8,03
2023	9,56	8,03
2024	11,15	9,37
2025	14,33	12,04
2026	17,52 – 20,71	14,72 – 17,40

Gefahrgut

DSLVL-Leitfaden zur Beförderung von Feuerwerkskörpern auf der Straße

Die Beförderung von Feuerwerkskörpern kann zum Jahreswechsel 2022/2023 noch nach ADR 2021 erfolgen. Denn es gilt eine allgemeine Übergangsfrist für die Vorschriften des ADR 2021 bis zum 30. Juni 2023. Aus dem ADR 2023 ergeben sich darüber hinaus keine relevanten Änderungen für den DSLVL Leitfaden Beförderung von Feuerwerkskörpern.

Zur rechtzeitigen Versorgung des Einzelhandels werden bereits einige Wochen vor der saisonalen Spitze zum Jahreswechsel größere Mengen von Silvesterfeuerwerk auf der Straße befördert. Distribution und Transport von Feuerwerkskörpern werden mitunter auch von Unternehmen durchgeführt, die ansonsten selten mit Gefahrgut zu tun haben. Vielen Beteiligten sind die zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen daher nicht bekannt.

Die Beförderung von Feuerwerkskörpern kann zum Jahreswechsel 2022/2023 noch nach ADR

2021 erfolgen. Zudem gilt wie üblich eine allgemeine Übergangsfrist für die Vorschriften des ADR 2021 bis zum 30. Juni 2023. Aus dem ADR 2023 ergeben sich jedoch keine Änderungen für den DSLVL-Leitfaden Beförderung von Feuerwerkskörpern auf der Straße.

Hinweise zum sicheren Umgang gibt der redaktionell angepasste Leitfaden „Beförderung von Feuerwerkskörpern auf der Straße“ des DSLVL Bundesverband Spedition und Logistik, welchen interessierte Mitgliedsunternehmen bei uns abfordern können.

Internationaler Verkehr

NORWEGEN: Umsetzung des Mobilitätspakets – Neue Regeln für den Straßengüterverkehr zum 01. November 2022

Das norwegische Ministerium für Verkehr und Kommunikation informiert über Umsetzung der Regeln des EU-Mobilitätspaketes in Norwegen.

Nachfolgend die wichtigsten Vorschriften, die am 1. November 2022 in Kraft getreten sind:

- Verpflichtung der Rückkehr des Fahrzeuges nach spätestens 8 Wochen in das Land der Herkunft.
- Verpflichtung des Transportunternehmens, dafür zu sorgen, dass der Fahrer in einem Vier-Wochen-Zeitraum mindestens eine regelmäßige Wochenruhezeit zu Hause verbringen kann.
- Verbot des Verbringens der regelmäßigen wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug.
- Verbot der Entlohnung in Abhängigkeit davon, wie schnell der Fahrer die Waren ausliefert.

- Nach Abschluss der letzten Kabotagebeförderung nach Einfahrt nach Norwegen wird eine „cooling-off-Frist“ (Karenzzeit) von 4 Tagen eingeführt, in der ausländische Fahrzeuge keine Kabotage in Norwegen durchführen dürfen.
- Lizenzpflicht für Kleintransporter im internationalen Verkehr: Die Beförderer müssen Anforderungen in Bezug auf Niederlassung, Zuverlässigkeit, finanzielle und fachliche Eignung erfüllen.
- Kabotagevorschriften gelten in Norwegen auch für den Transport mit Kleintransportern.
- Die Kabotagebeschränkungen in Art. 8 der Verordnung 1072/2009 gelten auch für den Vor- und Nachlauf im kombinierten Verkehr.

Änderungen die ab 2026 in Kraft treten:

- Einführung von Lenk- und Ruhezeitvorschriften für den grenzüberschreitenden Verkehr mit Kleintransportern mit einem zulässigen Gesamtgewicht zwischen 2,5 und 3,5 t.
- Einführung der Fahrtschreiberpflicht für grenzüberschreitende Transporte von Kleintransportern mit einem zulässigen Gesamtgewicht zwischen 2,5 und 3,5 t.
- In Norwegen wurde die Umsetzung der Richtlinie 2020/1057 über die Entsendung noch nicht vollzogen. Weitere Informationen über die aktuell geltenden Entsendevorschriften können bei der norwegischen Arbeitsbehörde bezogen werden: The Norwegian Labour Inspection Authority (arbeidstilsynet.no)

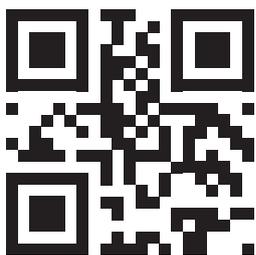
BELARUS: Genehmigungen für EU-Transportunternehmen

Nach Angaben des Ministeriums für Verkehr und Kommunikation der Republik Belarus können seit dem 10. Oktober 2022 die in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union registrierten Güterkraftverkehrsunternehmen eine Genehmigung der Verkehrsinspektion für den internationalen Güterkraftverkehr durch das Territorium der Republik Belarus erhalten.

Hierfür muss der Transportunternehmer:

- einen Antrag herunterladen, ausfüllen und per E-Mail an die Verkehrsaufsichtsbehörde senden;
- sich in sein persönliches Konto im automatisierten System Dazvol mit dem von der Transportinspektion zugesandten Login und Passwort einloggen;
- im automatisierten System eine Rechnung über die Anzahl der zur Registrierung angemeldeten Genehmigungen ausstellen und die Bestellung unter Angabe der angegebenen Daten bezahlen. Die Kosten für die Ausstellung einer solchen Genehmigung durch die Verkehrsinspektion betragen 15 Basiseinheiten (480 belarussische Rubel, Stand: 7. Oktober 2022);
- die Registrierung der Genehmigungen in einer der Strukturabteilungen der Niederlassungen der Transportinspektion in Minsk und den regionalen Städten beantragen.

**Schnell mal auf
die Internetseite
des LSV e.V.?**



Quelle: Guretruck, NLF, IRU

Fortsetzung auf Seite 14

Fortsetzung von Seite 13

Das vollständige Verfahren finden Sie unter den folgenden Links:

- Erinnerung: <https://www.mintrans.gov.by/uploads/files/RE-MINDER-1.docx>
- Antragsformular: <https://www.mintrans.gov.by/uploads/files/Forma-zajavlenija-10-10-22.docx>
- Muster für das Ausfüllen des Antragsformulars: <https://www.mintrans.gov.by/uploads/files/Obrazets-zapolnenija-Zajavlenija.docx>

Darüber hinaus hat das Ministerium für Verkehr und Kommunikation der Republik Belarus klargestellt, dass die von der belarussischen Seite eingeführte Möglichkeit gleichzeitig mit der Einhaltung der Normen der Resolution des Ministerrates der Republik Belarus vom 22. April 2022 § 247 „Über den Verkehr von Fahrzeugen“ gilt: <https://www.mintrans.gov.by/ru/news-ru/view/mintrans-dopolnitelno-razjjasnja-et-vozmozhnost-oformlenija-razreshenij-na-perevozkuz-gruzovop-territorii-4379-2022/>

So wird in Weißrussland die Regelung für ausländische Beförderer beibehalten, die Güter zum Zwecke der späteren Umladung oder Abkopplung an speziell bezeichneten Orten gemäß dem Erlass Nr. 247 zu liefern.

Gleichzeitig werden auch die Möglichkeit und das Verfahren für die Nutzung von Genehmigungen für Reisen durch das Territorium von Belarus, die von der belarussischen Seite an die zuständigen Behörden ausländischer Staaten übermittelt werden, beibehalten.

Quelle: BAMAP

VEREINIGTES KÖNIGREICH: Ab 06.12.2022 neues Tool zur schnelleren Erfassung einer großen Anzahl von DUCR-Referenzen für die Goods Movement Reference (GMR)

Ab dem 6. Dezember 2022 wird der britische Zoll (HMRC) im Goods Vehicle Movement System (GVMS) ein neues Tool zur Verfügung stellen, das es erlaubt, mittels Hochladens einer CSV-Datei in das User Interface (UI) bis zu 2.500 DUCRs (Declaration Unique Consignments References) auf einmal in eine Goods Movement Reference (GMR) aufzunehmen. Bisher müssen die DUCRs einzeln „händisch“ erfasst werden. Das neue Tool dürfte vor allem bei Sammelgut-Transporten hilfreich sein.

Voraussetzung für das erfolgreiche Hochladen:

Die Daten der einzufügenden DUCRs müssen in einer Datei des Formats CSV (Comma-separated values) enthalten sein. Die Datei muss für jede DUCR eine eigene Zeile enthalten; in Spalte 1 dieser Zeile muss die DUCR-Referenznummer stehen, in Spalte 2 werden ggf. Teil -ID-Nummern angegeben, falls es sich um eine geteilte Ladung („split consignment“) handelt. Die Werte der o.g. CSV-Datei werden per „Copy and Paste“ in das User Interface eingefügt, dann hochgeladen – somit werden die enthaltenen DUCRs in die GMR eingefügt.

Im User Interface soll eine Anleitung zum Hochladen zur Verfügung gestellt werden.

Quelle: Britischer Zoll (HMRC), IRU

VEREINIGTES KÖNIGREICH: Bei unbeladener Einfahrt keine Kabotage und kombinierter Verkehr

Das Vereinigte Königreich streicht folgende Rechte der in der EU niedergelassenen Transportunternehmen aus den nationalen Rechtsvorschriften:

- a) das Recht, im Anschluss an eine **unbeladene** Einfahrt in das Vereinigte Königreich Kabotagefahrten durchzuführen, (die erlaubten zwei Kabotagefahrten nach **beladener** Einfahrt sind hiervon nicht betroffen),
- b) das Recht, **kombinierten Verkehr** durchzuführen und
- c) das Recht, Waren im Vereinigten Königreich abzuholen und dann auf Grundlage einer Gemeinschaftslizenz in einem Nicht-EU-Land zu entladen (**Dreiecksverkehr**).

Die oben genannten Rechte werden nicht weiter gewährt, weil das zwischen UK und der EU geschlossene Handels- und Kooperationsabkommen (TCA) britischen Güterkraftverkehrsunternehmen, die im EU-Gebiet tätig sind, keine gleichwertigen Rechte auf Gegenseitigkeitsbasis bietet.

Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat können weiterhin **Dreiecksverkehre** durchführen, wenn sie im Besitz einer von der Europäischen Verkehrsministerkonferenz ausgestellten **CEMT-Genehmigung** sind. CEMT-Genehmigungen erlauben britischen Transportunternehmen ebenfalls, Dreiecksverkehre zwischen EU-Staaten und CEMT-Drittstaaten durchführen.

www.lsv-ev.de

ÖSTERREICH: Neue Mauttarife ab 01. Januar 2023

Die Mauttarife für die fahrleistungsabhängige Maut für Kraftfahrzeuge über 3,5 t zGM zum 01. Januar 2023 wurden im österreichischen Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Sie werden in Höhe der gesetzlich vorgeschriebenen Inflationsanpassung um durchschnittlich 2,8 % angehoben.

Der Tarif (tagsüber) für einen vier- und mehrachsigen Lkw Euro-VI wird ab 01. Januar 2023 allerdings um 4% von bisher 0,42332 Euro/km auf dann 0,44033 Cent/km erhöht.

Eine Übersicht aller Mauttarife inklusive der Sondermautstrecken soll von der ASFINAG veröffentlicht werden.

FRANKREICH: Mobilitätspaket – Entsende- erklärung im Fall von Kabo- tage mit leichten Nutzfahr- zeugen und Unternehmen aus Drittstaaten

Mit dem Inkrafttreten der **Richtlinie 1057/2020 über die Entsendung von Kraftfahrern (lex specialis)**, wurde europaweit eine Entsendungserklärung über ein öffentliches Portal eingeführt, das mit dem von der Europäischen Kommission verwalteten **Binnenmarktinformationssystem (IMI)** verbunden ist. Die lex specialis **betrifft jedoch nur Fahrer, die unter die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 fallen**, d. h. Fahrer von schweren Nutzfahrzeugen im gewerblichen Straßengüterverkehr über 3,5 t zGG.

Die französische Regierung hat beschlossen, die weiterhin gültige **allgemeine Regelung** der Ent-

sendungsformalitäten, die sich jeweils aus dem französischen dem Arbeitsgesetzbuch und Verkehrsgesetzbuch ergeben, durch Verordnungen zu vereinfachen und zu harmonisieren.

Ab dem 1. Januar 2023 werden zwei Systeme auf der französischen Plattform SIPSI nebeneinander bestehen:

- 1) Die im Beförderungsgesetz vorgesehene Kabotagebescheinigung, die von den Arbeitgebern für alle in Frankreich im Rahmen eines grenzüberschreitenden Verkehrsdienstes eingesetzten Fahrer auszufüllen ist, betrifft nur Fahrer, die nicht unter die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 fallen, d. h. Fahrer **von leichten Fahrzeugen** im gewerblichen Straßengüterverkehr **unter 3,5 t zGG** (Art. 1 2°art L 1331-1-1 Beförderungsgesetz).
- 2) Voranmeldung der Kabotage von **SIPSI-Mitarbeitern gemäß dem Arbeitsgesetzbuch** (Art. 13° L1332-4 a)
 - im Rahmen der Kabotage eines Fahrers zwischen Niederlassungen desselben Unternehmens oder zwischen Unternehmen desselben Konzerns
 - oder über eine Zeitarbeitsfirma durchgeführt

Für diese Unternehmen wird die Verpflichtung, eine Kontaktperson zu benennen, die während der Kabotage mit den Kontrollorganen in Verbindung steht, später per Dekret festgelegt.

Transportunternehmen, die **in einem Staat außerhalb der EU ansässig** sind, erhalten ebenfalls vorübergehend das SIPSI-Meldesystem, und zwar für die Unternehmen, die derzeit keinen Zugang zum IMI-System haben und bis der Zugang für sie geöffnet wird (Artikel 4 der Verordnung). Die in Nicht-EU-Ländern an-

sässigen Transportunternehmen, die ihre Kabotageerklärung für jede Beförderung über das französische SIPSI-System abgeben müssen, **müssen auch weiterhin einen Vertreter in Frankreich benennen**. Als Übergangsmaßnahme gelten Entsendebescheinigungen, die vor dem Inkrafttreten der Verordnung verschickt wurden, bis zum Datum ihres Ablaufs als gültig (Artikel 3 der Verordnung).

Quelle: AFTRI, IRU

SCHWEIZ: A2 neues Schwerverkehrskontrollzentrum (SVKZ) auf der Südseite des Gotthardtunnels in Giornico

Auf der Südseite des Gotthardtunnels wurde an der Autobahn A2 ein neues Schwerverkehrskontrollzentrum (SVKZ) in Giornico (Tessin) eröffnet.

Das SVKZ ergänzt das bestehende Zentrum in Ripshausen im Kanton Uri und ist eines von 13 Kompetenzzentren, die die Schweiz zur wirksamen Lenkung des alpenquerenden Schwerverkehrs in der ganzen Schweiz geplant hat.

Presseaussendung des Bundesamts für Strassen ASTRA:

A2 Giornico: Inbetriebnahme des neuen Schwerverkehrskontrollzentrums (admin.ch)

„Das neue SVKZ wurde auf einem rund 170 000 Quadratmeter großen Areal zwischen den Ortschaften Giornico und Bodio errichtet. Die Lage am Fusse der Auffahrtsrampe zum Gotthard-Straßentunnel ist strategisch ideal für die Kontrolle der Lastwagen.

Der neue Autobahnanschluss Giornico-Bodio, der für den Verkehr geöffnet wurde, verbindet das SVKZ direkt mit der Autobahn A2.

Spedition / Logistik / Möbelspedition

Vergabe des AMÖ-Zertifikats 2023

Auch in diesem Jahr wurden wieder AMÖ-Zertifikate vergeben – bundesweit an 600 Unternehmen, davon 11 aus unserem Verband.

Die gedruckten Zertifikate wurden an die teilnehmenden Mitgliedsunternehmen bereits verschickt. Die digitalen Zertifikate und Logos werden bis Jahresende elektronisch an die Unternehmen versandt.

Beim „Verzeichnis der Möbelspediteure mit dem AMÖ-Zertifikat“ wird in diesem Jahr erstmals ein komplett papierloser Weg eingeschlagen – und damit ein positiver Beitrag in Sachen Nachhaltigkeit geleistet. So sollen die rund 600 Mitgliedsunternehmen mit dem AMÖ-Zertifikat 2023 den Umzugskundinnen und -kunden in einer rein digitalen Fassung zum Download angeboten werden.

Die AMÖ überarbeitet derzeit ihre Internetauftritte. Künftig sollen die Mitgliedsunternehmen noch besser beworben werden. Unternehmen mit dem AMÖ-Zertifikat sollen dabei besonders kenntlich gemacht werden.

Haftung des Fixkostenspediteurs für Verspätungsschäden auf der Seereise nach deutschem Recht – Havarie der Ever Given

Das LG Düsseldorf hat mit Urteil vom 11. Juli 2022 (AZ: 9 O 410/21) die Auffassung des DSLV zur Haftung des Fixkostenspediteurs für Verspätungsschäden, die infolge der Havarie der Ever Given entstanden sind, bestätigt.

Demnach kommt eine Haftung nach deutschem Recht nur dann in Betracht, wenn der Fixkostenspediteur die geschuldete Leistung trotz Fälligkeit und Mahnung schuldhaft nicht erbringt und der geltend gemachte Schaden zeitlich erst nach der Mahnung entstanden ist. In der Regel dürfte eine Haftung des Fixkostenspediteurs damit ausscheiden.

Beinahe eineinhalb Jahre nach der Havarie der Ever Given im Suez-Kanal hat nunmehr ein deutsches Gericht zur Haftung des Fixkostenspediteurs für infolge der Havarie entstandene Verspätungsschäden Stellung genommen (Landgericht Düsseldorf, Urteil vom 11. Juli 2022, AZ: 9 O 410/21). Das Gericht folgt im Wesentlichen der Auffassung des DSLV. Demnach kommt eine Haftung des Fixkostenspediteurs allenfalls in Betracht, wenn er den Schaden schuldhaft trotz Fälligkeit und Mahnung zu vertreten hat und der (Verspätungs-) Schaden darüber hinaus erst nach Mahnung seines Auftraggebers entstanden ist.

Mahnung und Zeitpunkt des Schadenseintritts

Nach Eintritt der Fälligkeit (dies ist vorliegend nach Ansicht des Gerichts jedenfalls bei einer Überschreitung der *estimated time of arrival* -ETA- um 13 Tage der Fall) bedarf es einer Mahnung des Auftraggebers. Darunter ist die ausdrückliche und bestimmte Aufforderung des Schuldners zu verstehen, die Leistung innerhalb einer bestimmten Frist zu erbringen. Im vom LG Düsseldorf entschiedenen Fall hatte der Auftraggeber seinen Vertragspartner zwar ordnungsgemäß gemahnt, allerdings hatte er diese Mahnung

erst ausgesprochen, nachdem der geltend gemachte Wertverlust der Ware aufgrund ihres mehrmonatigen Verbleibs auf der Ever Given bereits eingetreten war. Ein Verspätungsschaden sei aber nach Ansicht des Gerichts aus Verzugs Gesichtspunkten nur ersatzfähig, wenn er erst nach Mahnung des Vertragspartners entstanden sei.

Verschulden

Darüber hinaus trifft weder dem Fixkostenspediteur noch die beauftragte Reederei vorliegend ein Verschulden an der Entstehung des Verspätungsschadens. Insbesondere konnte der Spediteur nach Ansicht des Gerichts die Verzögerung der Ablieferung nicht durch ein vorzeitiges Ausladen der streitgegenständlichen Container aus der Ever Given verhindern. Dabei ließ das Gericht offen, ob eine solche Teilentladung des havarierten Frachters technisch mach- und wirtschaftlich zumutbar gewesen wäre. Der Fixkostenspediteur war nach Auffassung des Gerichts bereits aus rechtlichen Gründen an einer Entladung gehindert, weil sowohl das havarierte Schiff als auch die Ladung durch ein ägyptisches Arrestgericht auf Antrag der Kanalbehörde zur Sicherung ihrer Ansprüche arrestiert worden waren, und eine Freigabe der Ware durch Stellung einer Garantie durch den Spediteur nicht vorgesehen war.

Nach Einschätzung des DSLV ist nach diesen durch das LG Düsseldorf aufgestellten Grundsätzen eine Haftung des Fixkostenspediteurs für Verspätungsschäden aufgrund der Havarie der Ever Given jedenfalls in nach deutschem Recht zu beurteilenden Konstellationen in der Regel ausgeschlossen.

Buchtip

Fromm / Sellmann / Zuck

Personenbeförderungsgesetz

Personenbeförderungsgesetz mit Freistellungs-Verordnung, BOKraft, Berufszugangsverordnung, VO (EG) Nr. 1370/2007 sowie weiteren EU-Vorschriften und nationalen Nebenbestimmungen

Standardpreis:
69,00 € inkl. MwSt.

Buch. Hardcover
5. Auflage. 2022
XXIII, 462 S.
CH.BECK. ISBN 978-3-406-78381-4
Format (B x L): 12,8 x 19,4 cm Gewicht: 565 g

Das Personenbeförderungsgesetz regelt den öffentlichen und privaten Personennahverkehr mit Straßenbahnen, Bussen und Taxen, den Verkehr mit Mietwagen sowie den Ausflugsfahrten- und Ferientour-Reiseverkehr. Es bestimmt die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und ihres Personals sowie ihrer Kunden und regelt die Handlungsinstrumente der öffentlichen Aufgabenträger zur Sicherstellung der Verkehrsleistungen im öffentlichen Personennahverkehr.

Schwerpunkt der Darstellung ist der Personenverkehr mit Kraftfahrzeugen. Das PBefG, die FreistellungsVO, die BOKraft und die BerufszugangsVO sind daher vollständig abgedruckt und erläutert. Der Anhang enthält die Texte der VO (EG) Nr. 1370/2007 und die wichtigsten weiteren EU-Vorschriften und nationalen Bestimmungen.

Zur Neuauflage

Die 5. Auflage hat den Bearbeitungsstand Anfang 2022 und verarbeitet alle gesetzlichen Änderungen der vergangenen Jahre, so u. a.

- Gesetz zur weiteren Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren im Verkehrsbereich vom 3.3.2020
- Investitionen-Beschleunigungsgesetz vom 3.12.2020
- Gesetz zur Modernisierung des Personenbeförderungsgesetzes vom 16.4.2021
- Sechstes ÄndG zum Regionalisierungsgesetz vom 16.7.2021.

www.lsv-ev.de

Personenverkehr

Einigung auf Deutschlandticket für 49 Euro und zur Finanzierung des Deutschlandtickets.

Auf der MPK Anfang November haben sich Bund und Länder auf ein Deutschlandticket zum Preis von 49 Euro sowie die zukünftige Finanzierung des ÖPNV geeinigt. Der Beschluss kam nur zustande, weil die Länder auf ihre bisherigen Forderungen verzichteten.

Am Donnerstag, dem 8. Dezember einigten sich die Regierungschefinnen und -chefs der Länder mit dem Bundeskanzler über die noch offene Frage, wie die zu erwartenden Mehrkosten beim Deutschlandticket zu finanzieren sind. Laut Beschluss der Bund-Länder-Runde, werden „etwaige Mehrkosten, die den Unternehmen im Einführungsjahr durch Mindereinnahmen entstehen, (...) Bund und Länder je zur Hälfte tragen.

In den Folgejahren vereinbaren Bund und Länder gemeinsam, wie die Finanzierung durch Ticketeinnahmen und die vereinbarten Zuschüsse in Höhe von je 1,5 Milliarden Euro sichergestellt wird.“ **Damit ist zumindest sichergestellt, dass die zu erwartenden Mehrkosten, die über die bislang zugesicherten Finanzmittel hinausgehen, für 2023 von Bund und Ländern getragen werden.**

Wie es dann weitergeht, soll 2023 verhandelt werden. Die Einführung soll schnellstmöglich erfolgen. Realistisch sind der 1. April oder der 1. Mai 2023.

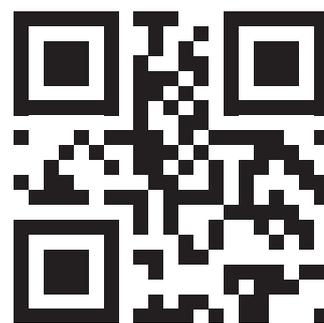
Darüber hinaus bestehen weiterhin erhebliche Unsicherheiten. **In den Arbeitsgruppen, in denen der bdo aktiv mitarbeitet und die sich mit den konkreten, für eine Einführung des Deutschlandtickets erforderlichen Maßnahmen auseinandersetzen, liegen nach wie vor keine abschließenden Lösungen vor, wie das neue, bundesweit gültige Ticket rechtlich verankert werden soll:** Auf Bundesebene, in den Ländergesetzen oder auf Ebene der Aufgabenträger.

Aus Sicht des Bundes sprechen verfassungsrechtliche Gründe dagegen, dass das Deutschlandticket über eine bundesgesetzliche Regelung konkret auf den Weg gebracht wird. Allerdings ist die verfassungsrechtliche Prüfung noch nicht abgeschlossen. Trotzdem besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass der Bund über das Regionalisierungsgesetz lediglich seinen Anteil an den Kosten für das Deutschlandticket an die Länder weitergibt.

Nach Auskunft des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr soll ein entsprechender Gesetzentwurf am 11. Januar im Kabinett beschlossen werden, um dann am 3. März abschließend im Bundesrat verabschiedet zu werden – so der aktuelle, angepeilte Zeitplan.

Sollte der Bund diesen Weg gehen und selber – anders als beim 9-Euro-Ticket – keine Tarifvorgabe über 49-Euro machen, ist die konkrete Verankerung des Deutschlandtickets Aufgabe der Länder. Diese könnten entsprechende landesgesetzliche Regelungen beschließen, oder aber beschließen, dass die Unternehmen und Verbände den Tarif für

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



das Deutschlandticket „freiwillig“ beantragen. Diese Regelung wird von zahlreichen Ländern präferiert und stellt aus Sicht des bdo die denkbar schlechteste Lösung für die Busunternehmen dar. Über eine landesrechtliche Regelung zum Deutschlandticket wäre ein konkreter Ausgleichsanspruch der Unternehmen für den politisch abgesenkten Tarif gegeben.

Der bdo wird sich daher weiterhin auf Bundesebene dafür einsetzen, dass möglichst eine bundesgesetzliche Lösung kommt. Parallel hierzu sollte auf Landesebene daran gearbeitet werden, dass nicht Unternehmen und Verbände in die Pflicht genommen werden, den entsprechenden Tarif für das Deutschlandticket ohne eine klare landesgesetzliche Regelung oder eine landesweite allgemeine Vorschrift zu beantragen.

Fortsetzung auf Seite 19

Fortsetzung von Seite 18

Digitales Ticket

Das Deutschlandticket soll als digitales Ticket im Abo vertrieben werden. Das bedeutet, dass entweder ein Handyticket oder eine Chipkarte möglich sind. Eine Papierlösung soll, wenn überhaupt, nur für einen eng begrenzten Übergangszeitraum akzeptiert werden.

Der bdo rät daher allen Unternehmen, die nicht in Verkehrsverbänden fahren und/oder bislang noch keine digitalen Abo-Tickets vertreiben, mit entsprechenden Dienstleistern in Kontakt zu treten, die Systeme für solche digitalen Tickets vertreiben.

Ein Fokus sollte dabei auf einer Handylösung liegen. Durch die monatliche Kündbarkeit des „Abos“, für die von den Unternehmen auch keine Servicegebühr verlangt werden darf (so ein Beschluss der Verkehrsministerkonferenz), kann eine Chipkartenlösung zu erheblichem administrativen Aufwand führen, wenn die Kundinnen und Kunden ihr „Abo“ immer dann kündigen, wenn sie es gerade nicht benötigen.

Das Deutschlandticket wird mit großer Wahrscheinlichkeit das dominierende Tarifprodukt werden, das von einer Mehrheit der Kundinnen und Kunden nachgefragt werden dürfte. Darüber hinaus wird in vielen Fällen darüber nachgedacht, bestehende Schülerinnen- und Schüler-Zeitkarten durch Deutschlandtickets zu ersetzen.

www.lsv-ev.de

Ohne einen eigenen Vertriebskanal für das digitale Deutschlandticket wären Unternehmen nicht in der Lage von den Verkäufen des Deutschlandtickets zu partizipieren – auch wenn Mittel über eine noch zu erarbeitende Einnahmenaufteilung an die Busunternehmen fließen würden. Hier besteht aus Sicht des bdo erheblicher Prüf- und ggf. auch Handlungsbedarf.

KOSOVO: Impfnachweise bei Einreise erforderlich

Die kosovarische Regierung hat die Corona-Einreisebestimmungen geändert.

Einreisende ab 12 Jahren benötigen einen der nachfolgenden Nachweise:

- Nachweis über zwei Impfdosen (oder eine Impfdosis Johnson & Johnson/Janssen)
- Nachweis einer Impfdosis und negativer PCR-Test, der zum Zeitpunkt der Einreise nicht älter als 48 Stunden alt sein darf
- Genesenennachweis durch positiven PCR-Tests innerhalb der letzten 90 Tage vor der Einreise
- Nachweis von drei Impfdosen (Boosterimpfung)
- Negativer PCR-Test, der zum Zeitpunkt der Einreise nicht älter als 48 Stunden alt sein darf

Ausnahmen von der Nachweispflichtig gelten u. a. für das Fahrpersonal im Personenverkehr.

Weitere Informationen:

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/kosovo-node/kosovosicherheit/207442>

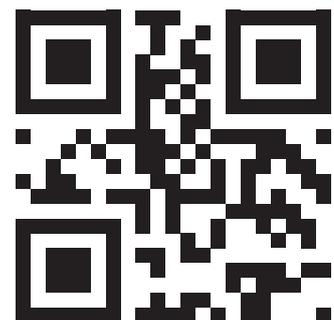
Neuer Videoclip: bdo-Schulweg-Sicherheitsinitiative BUSSTOP

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Digitales und Verkehr hat der bdo einen begleitenden Videoclip zur Schulweg-Sicherheitsinitiative BUSSTOP mit Bundesminister Dr. Volker Wissing und bdo-Hauptgeschäftsführerin Christiane Leonard veröffentlicht

Die BUSSTOP-Initiative wird auch in den kommenden Jahren weiterhin einen Beitrag dazu leisten, Schülerinnen und Schülern wichtige Grundlagen für das Verhalten im Straßenverkehr zu vermitteln.

Der Videoclip unter der Dachmarke „Die Busunternehmen“ liegt in einer Länge von 1 : 35 min. als mp.4 Datei (HD-Qualität) vor und steht ab sofort zur allgemeinen Nutzung im zentralen Download-Bereich für Bewegtbild bereit: <https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1SjwldcnVlfY-ZOOhATobwIHdUFe-5mjJ5f>

**Schnell mal
auf die
Internetseite
des LSV e.V.?**



Versicherung

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab Januar 2023 verbindlich

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) löst das bisherige Verfahren der Ausstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) zum 01. Januar 2023 ab.

Am 01. Januar 2023 ist per Gesetz die Zeit des „Gelben Scheins“ passé – zumindest für Krankmeldungen in Betrieben. Grund genug, um noch einmal einen genaueren Blick auf die dann geltende elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) zu werfen.

Die eAU gilt ab dem genannten Zeitpunkt bundeseinheitlich ausschließlich für die Krankmeldung von gesetzlich versicherten Arbeitnehmer:innen.

Ärzte oder Krankenhäuser übermitteln die Krankheitsdaten an die jeweilige Krankenversicherung des gesetzlich Versicherten. Die Bringschuld des Beschäftigten wandelt sich in eine Holschuld der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (AG). Die/der AG muss die

AU-Daten elektronisch bei der Krankenkasse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers abrufen.

Die gesetzliche Grundlage für das Meldeverfahren zur elektronischen Krankschreibung wurde mit dem Bürokratieentlastungsgesetz III im Jahr 2019 und dem Siebten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuchs und anderer Gesetze (7. SGB IV-ÄndG, verkündet am 12. Juni 2020, BGBl. 2020 Nr. 28, S. 1248) geschaffen.

Dem Gesetzgeber ging es dabei im Kern um:

1. Bürokratieabbau und
2. nachhaltiges Handeln.

Zum Ablauf wie Arbeitgeber:innen die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abrufen (hier die Ausführungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA):

1. Der AN meldet dem Arbeitgeber unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit. Diese Verpflichtung kann bereits vor dem Arztbesuch oder Krankenhausaufenthalt bestehen. Ebenfalls muss der AN die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen.
2. Der AN erhält von seiner Arztpraxis einen Ausdruck der AU-Daten für sich selbst. Auf seinen Wunsch erhält er zudem eine ausgedruckte AU-Bescheinigung für seinen AG.
3. Nach dem Arztbesuch, spätestens bis 24:00 Uhr, übermittelt die Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkasse. Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes übermittelt das Krankenhaus die Aufenthalts- und Entlassungsdaten an die Krankenkasse.

4. Der AG oder ein Beauftragter (z.B. eine Steuerberatungskanzlei) sendet eine Anfrage nach der eAU an die Krankenkasse über deren Kommunikationsserver.
5. Nach Erhalt der Anfrage stellt die Krankenkasse die eAU zum Abruf auf dem Kommunikationsserver bereit. Der AG oder sein Beauftragter erhält eine Benachrichtigung über die erfolgte Bereitstellung. Der Abruf sollte am Folgetag der ärztlichen Feststellung möglich sein.

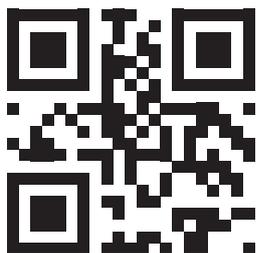
Die Daten, die AG bei der Krankenkasse abfragen dürfen, sind identisch mit denen auf dem „Gelben Schein“ wie bspw.:

1. Name des Beschäftigten
2. Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit
3. Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit
4. Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung
5. Angabe, ob Anhaltspunkte bestehen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder bspw. Arbeitsunfallfolgen beruht

Zwar sind per Gesetz keine strikten Aufbewahrungsfristen vorgeschrieben. Zu empfehlen ist die Regellöschungsfrist nach den Fristen, die für die Erstattung der Lohnfortzahlung durch die Krankenkassen gelten, abzuleiten. Ein dauerhaftes Speichern der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch AG ist nicht erlaubt, da es sich um besonders sensible und damit schutzwürdige personenbezogene Daten handelt.

Fortsetzung auf Seite 21

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



Fortsetzung von Seite 20

Hinweis: AG sollten ihre Mitarbeiter klar darüber informieren, was ab dem 01. Januar 2023 gilt. Wichtig ist insbesondere eine Mitteilung gegenüber den Beschäftigten, dass sie sich auch ab diesem Datum nicht von der Pflicht sich unverzüglich krank zu melden entbunden werden (spätestens zu Beginn der Arbeitszeit am ersten Krankheits-tag). Auch die anderen gesetzlichen Regelungen rund um das Thema Krankschreibung bleiben ebenfalls gleich und erhalten. Beispielhaft ist hier der verlängerte Krankheitsfall des Beschäftigten zu nennen. Wie gehabt, ist dann eine neue AU notwendig.

Weiterführende Angaben finden Sie in folgenden Quellen:

- [Kurzüberblick der BDA](#)
- **Informationen für Arbeitgeber:** [Elektronischer Datenaustausch in der GKV; Verfahrensbeschreibung eAU](#)
- [FAQ der BDA](#)
- [eAU Informationsflyer](#)

Neue Sachbezugswerte für 2023

Durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) werden die Sachbezugswerte für das Jahr 2023 neu festgelegt.

Grundlage ist die Verbraucherpreissteigerung von Juni 2021 zum Juni 2022.

Der Monatswert für die Verpflegung wird im Rahmen der jährlichen Anpassung von 270 € auf 288 € angehoben (§ 2 Absatz 1 Satz 1 SvEV).

Dieser Gesamtwert setzt sich aus folgenden Teilwerten zusammen:

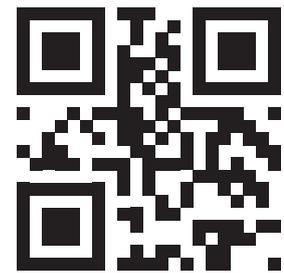
- Frühstück von 60 € (2022: 56 €),
- Mittagessen von 114 € (2022: 107 €) und
- Abendessen von 114 € (2022: 107 €) – (§ 2 Absatz 2 Satz 2 SvEV).

Der Wert für eine als Sachbezug zur Verfügung gestellte Unterkunft (u. a. auch für Wasser, Strom, Gas

und andere Brennstoffe) wird von monatlich 241 € auf 265 € angehoben (§ 2 Absatz 3 Satz 1 SvEV).

Auch die in § 2 Absatz 4 SvEV genannten Werte für den Quadratmeter werden für eine Wohnung von 4,23 € je Quadratmeter monatlich auf 4,66 € und bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) von 3,46 € je Quadratmeter monatlich auf 3,81 € angehoben.

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



„Sächsische Verkehrsnachrichten“

Herausgeber:

Landesverband des Sächsischen Verkehrsgewerbes (LSV) e.V.
Palaisplatz 4
01097 Dresden

Telefon: 0351 8143270

Telefax: 0351 8143277

E-Mail: info@lsv-ev.de

Internet: www.lsv-ev.de

Präsident: Wieland Richter

Redaktion: Dietmar von der Linde (verantw.),

Petra Gerber

Anzeigen: Petra Gerber

Titelfoto: LSV e.V.

Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnete Beiträge oder Zitate geben nicht unbedingt die Meinung des Landesverbandes des Sächsischen Verkehrsgewerbes (LSV) e.V. wieder.

Gesamtherstellung:

Lößnitz Druck GmbH, Radebeul
Güterhofstraße 5
01445 Radebeul

Telefon: 0351 8309890

0351 8309892

Telefax: 0351 8309893

Recht

Urlaubsanspruch des Mitarbeiters? – Na klar! Hinweis durch den Arbeitgeber an den Mitarbeiter zum Urlaub? – Warum?

EuGH – Darum!

Hinweis Teil 2

In unserer letzten Ausgabe berichtete RA Ronny Neumann zum Thema Urlaubsanspruch der Mitarbeiter. Ergänzend zu den letzten Ausführungen ist noch Folgendes zu beachten:

Das Schreiben über die Unterrichtung zu den offenen Urlaubsansprüchen ist ausführlich zu gestalten.

1. Der Mitarbeiter ist zunächst rechtzeitig über alle offenen Ansprüche bezogen auf das jeweilige Kalenderjahr zu unterrichten.
2. Der Mitarbeiter ist darüber hinaus darüber zu unterrichten, dass er den Urlaub beantragen muss.
3. Der Mitarbeiter ist im Übrigen über Folgendes aufzuklären:

- a) Gesetzliche Befristung auf die Dauer des Urlaubsjahres
Das Gesetz sieht die Befristung zum Ende des Kalenderjahres bzw. zum Ablauf des Übertragungszeitraumes (31. März des Folgejahres) vor.

Die Befristung führt grundsätzlich zum Erlöschen des Urlaubsanspruchs. Der Anspruch auf Urlaub erlischt, wenn er nicht beantragt wird.

Darauf ist der Mitarbeiter hinzuweisen.

- b) Ausschlussfristen

In den arbeitsvertraglichen Regelungen können kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder Bezugnahme auf Tarifverträge die sogenannten Ausschlussfristen oder Verfallfristen gelten. Der Ablauf der Ausschlussfristen oder Verfallfristen ohne Geltendmachung des Anspruchs führt zum Verfall der Ansprüche. Der Urlaub verfällt, wenn er nicht beantragt wird.

Darauf ist der Mitarbeiter hinzuweisen.

- c) Verjährung

Ansprüche verjähren regelmäßig nach gesetzlichen Fristen. Nach Ablauf der Verjährungsfrist verliert der Mitarbeiter die Möglichkeit, seinen Anspruch gerichtlich durchzusetzen. Der Urlaub verfällt, wenn er nicht beantragt wird.

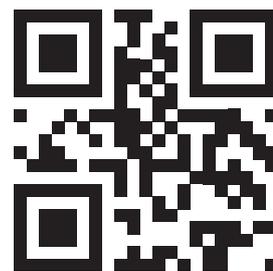
Darauf ist der Mitarbeiter hinzuweisen.

Ronny Neumann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Das Handy am Arbeitsplatz – Was erlaubt, was verboten ist

Einerseits ist das Smartphone unabdingbar, um das Umzugsteam beim Kunden erreichen zu können, doch es öffnet auch viele Möglichkeiten zum privaten Missbrauch. Die Nutzung eigener Handys am Arbeitsplatz ist für viele normal. Die Rechtslage sieht das anders.

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



In den meisten Fällen handelt es sich bei der Nutzung des Smartphones im Betrieb tatsächlich um eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Wer sein Handy unerlaubterweise während der Arbeitszeit nutzt, begeht einen Arbeitszeitbetrug und damit eine Straftat zulasten des Arbeitgebers.

Wann die Nutzung des Handys unerlaubt ist, kann im Arbeitsvertrag geregelt werden. Das ist aber nicht in jedem Fall nötig. Ein Verbot kann auch über eine mündliche oder schriftliche Anweisung des Arbeitgebers oder über eine Betriebsvereinbarung ausgesprochen werden.

Erst geduldet, dann verboten, geht nicht

Aber Achtung: selbst wenn es weder eine Vereinbarung noch eine Anweisung gibt, gilt, dass die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit die vereinbarten Leistungen erbringen müssen. Wer stattdessen ständig auf sein Handy starrt, kann auch gekündigt werden.

Fortsetzung auf Seite 23

Fortsetzung von Seite 22

Fristlose Kündigung im Extremfall möglich

Knifflig wird es, wenn der Arbeitgeber Smartphones am Arbeitsplatz zunächst duldet, aber sich später doch daran stört.

Wenn ich als Arbeitgeber die Handynutzung erst einmal dulde, kann dies später als Rechtfertigungsgrund herangezogen werden. Es muss also eindeutig klar gestellt werden, welche Regeln im Unternehmen ab sofort für die Handynutzung gelten.

Wenn die Mitarbeitenden gegen diese neuen Regeln verstoßen, sind Sanktionen wie Abmahnungen oder eine Kündigung möglich. Das wäre allerdings ein Extremfall. In der Praxis ist eine fristlose Kündigung aufgrund der privaten Handynutzung nicht üblich.

Datenschutz, Stromdiebstahl, persönliche Rechte

Die Nutzung privater Smartphones am Arbeitsplatz kann aber nicht nur aus arbeitszeitrechtlichen Gründen problematisch sein. Wer sein privates Smartphone im Unternehmen auflädt, begeht grundsätzlich einen Stromdiebstahl. Auch dies ist theoretisch strafbar.

Häufig schließen Mitarbeiter ihre Smartphones sogar an die betriebliche Hardware des Unternehmens an. Das kann vor allem dann zu Problemen führen, wenn sich über diesen Weg Cyberkriminelle Zugang zur EDV des Unternehmens verschaffen oder betriebliche Daten kopieren.

Die Liste möglicher arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen in Bezug auf das private Smartphone ist lang. Unternehmen sollten sich deshalb im Klaren sein, ob und inwiefern sie die Nutzung privater Endgeräte gestatten wollen. Mein persönlicher Rat: Der Austausch mit einem Anwalt hierzu ist in jedem Fall sinnvoll.

RA Karsten Kahlau

Quelle:
Der möbelspediteur 10.2022

Abmahnungen wegen Google Fonts – DSGVO

In jüngster Zeit haben es sich mehrere Kanzleien zum Geschäftsmodell gemacht, Webseitenbetreiber wegen der nicht datenschutzkonformen Einbindung von Google Fonts abzumahnern. Hintergrund ist eine Entscheidung des Landgerichts München (LG München I, Urteil vom 20.01.2022 – 3 O 17493/20), wonach die Remote-Einbindung von Google Fonts rechtswidrig ist und Schadensersatzansprüche auslösen können. Insbesondere die „RAAG Kanzlei“, die von Dikigoros Nikolaos Kairis betrieben wird, hat deutschlandweit zahlreiche Betreiber von Webseiten abgemahnt und Schadensersatzansprüche geltend gemacht.

Was sind Google Fonts?

Bei Google Fonts handelt es sich um ein interaktives Verzeichnis mit über 1400 von Google bereitgestellten Schriftarten, welches von Google kostenlos zur Verfügung gestellt wird. Bei einem Be-

such auf der Website findet ein Informationsaustausch mit Google in den USA statt. Dadurch würden personenbezogene Daten des Besuchers verarbeitet werden, was einen Verstoß gegen die EU-Datenschutzgrundverordnung darstellen und ggf. Ansprüche auslösen könnte. Man kann allerdings auch Google Fonts datenschutzkonform einbinden, indem man die gewünschten Schriftarten herunterlädt und lokal auf seinem Server speichert.

Alternativ kann vor dem Besuch der Webseite eine Einwilligung eingeholt werden, wobei die Einwilligung so gestaltet wird, dass noch kein Laden der Schriften erfolgt, bevor die Einwilligung erteilt wird.

Was soll ich tun, wenn ich eine Abmahnung erhalten habe?

Weder sofort bezahlen noch das Abmahnschreiben ignorieren, und auch nicht die Website deaktivieren. Kontaktieren Sie zunächst einmal Ihren Webdesigner und bitten um Prüfung, ob Ihre Website Google Fonts einbindet, und wie diese eingebunden werden. Alternativ können Sie auch unter folgendem Link online prüfen lassen, ob beim Besuch Ihrer Website Google Fonts datenschutzkonform eingebunden werden: <https://sicher3.de/google-fonts-checker/>.

Sofern keine lokale Einbindung erfolgt, sollten Sie Ihren Webdesigner oder andere Anbieter damit beauftragen, eine datenschutzkonforme Einbindung einzurichten.

Fortsetzung auf Seite 24

Fortsetzung von Seite 23

Sodann schauen Sie nach, ob dem Abmahnschreiben eine Vollmachtserteilung beigelegt ist und, ob der vermeintlich Verletzte ausreichend identifizierbar ist (vollständiger Name, Anschrift etc.). Sofern diese Unterlagen und Angaben fehlen sollten, können Sie diese schriftlich anfordern und zeitgleich um eine Fristverlängerung bitten.

Sofern Sie in der Folge erneut kontaktiert werden und Schadensersatzansprüche sowie Auskunfts- und Unterlassungsansprüche gegen Sie geltend gemacht werden, empfiehlt es sich, einen Rechtsanwalt zu beauftragen.

Fazit

- **Ruhe bewahren**
- **Website überprüfen (lassen) und ggf. auf lokale Einbindung einstellen lassen**
- **schriftlich um Fristverlängerung bitten und fehlende Angaben (Name und Anschrift des vermeintlich Verletzten, Vollmacht) nachfordern**
- **Anwalt einschalten**

Verstoß gegen Datenschutz: Nicht abgeschlossener Schreibtisch führt zu Kündigung

Kleinere Nachlässigkeiten wie Verstöße gegen Datenschutz-Anweisungen können zu Abmahnungen und zu wirksamen Kündigungen führen. Das Landesarbeitsgericht Sachsen unterstreicht das mit Urteil vom 7. April, das kürzlich öffentlich wurde (Az.: 9 Sa 250/21). Eine Kredit-sachbearbeiterin hatte wiederholt ihren Schreibtisch unabgeschlos-

sen verlassen, Unterlagen offen liegen lassen und den Computerbildschirm nicht gesperrt. Mehrere Abmahnungen führten dann letztlich zur Kündigung. Die hatte am Landesarbeitsgericht Sachsen Bestand. Das Gericht sah erhebliche Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin.

In dem Unternehmen, in dem sie beschäftigt war, galt eine durchreglementierte „Clean Desk Policy“. In dieser Richtlinie war zum Beispiel geregelt, dass Beschäftigte ihre Schreibtischfächer abschließen müssen, ihren Rechner beim Verlassen des Arbeitsplatzes sperren müssen und Dokumente nicht offen liegenlassen dürfen, wenn das Büro verlassen wird. Gegen diese Richtlinie verstieß die Arbeitnehmerin mehrfach. Daher erhielt sie mehrere Ermahnungen und auch Abmahnungen. Als der Arbeitgeber während eines Umzugs feststellte, dass die Beschäftigte ihre Schreibtischfächer mit sensiblen Kundendaten nicht ordnungsgemäß abgesperrt hatte, entschied er sich, die Angestellte ordentlich zu kündigen.

Die Arbeitnehmerin ging dagegen mit einer Kündigungsschutzklage juristisch vor. In der Vorinstanz bekam sie Recht. „Dem Arbeitsgericht Leipzig war die Pflichtverletzung nicht gravierend genug für eine Kündigung“. So Christoph Rigling von der Kanzlei Dr. Stoll & Sauer. „Eine Abmahnung hätte genügt, da die Klägerin nur den Schreibtisch nicht abgeschlossen hatte“.

Das LAG Sachsen hielt die Kündigung jedoch für verhältnismäßig. Hauptpflichten aus ihrem Arbeitsvertrag habe die Frau ignoriert und gegen die Anweisungen verstoßen. Gerade mit Blick auf die vorhergehenden Abmahnungen wertete das LAG das Verhalten

der Kundenberaterin insgesamt als erhebliche Pflichtverletzung, die auch zu Ablaufstörungen bei dem Unternehmen geführt hat, so das LAG in seiner Urteilsbegründung. Eine weitere Abmahnung auszusprechen, sah das Gericht nicht als verpflichtend an und hielt sie für „unzumutbar“. Die Nachlässigkeiten der Beschäftigten seien als bestandgefährdend anzusehen.

Quelle:

der möbelspediteur 10.2022

Dankesformel im Arbeitszeugnis darf nachträglich nicht gestrichen werden

Ein Arbeitszeugnis muss keine Dankes- und Wunschformel enthalten. So hat es jüngst das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (Az: 9 AZR 146/1). Doch kann die Formel nachträglich bei einer Änderung des Arbeitszeugnisses gestrichen werden? Nein, sagt das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen. Ein Arbeitgeber könne nicht ohne Weiteres ein Arbeitszeugnis an den Stellen ändern, die nicht bemängelt worden waren, betonte das LAG mit Urteil vom 22. Juli (Az.: 10 Sa 1217/21). Über den Fall informiert die Rechtsanwalts-gesellschaft Dr. Stoll & Sauer. Endet ein Arbeitsverhältnis, gehört selbstverständlich ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zum Abschluss dazu. Über Inhalte und Form des Zeugnisses wird oft gestritten – auch vor Gericht. Die Verbraucherkanzlei Dr. Stoll & Sauer fasste die wichtigsten Fakten zum vorliegenden Verfahren am LAG Niedersachsen zusammen:

Fortsetzung auf Seite 25

Fortsetzung von Seite 24

Eine scheidende Angestellte bat ihren Arbeitgeber darum, ihr eine bessere Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens in Arbeitszeugnis zu schreiben.

Die Frau beanstandete die neue Version nun auch per Anwaltschreiben und Fristsetzung sowie der Androhung weiterer rechtlicher Schritte. In der dritten Version des Zeugnisses kam der Arbeitgeber dem Wunsch der Angestellten nach, strich jedoch die vorher enthaltene Dankesformel. Gegen die Streichung zog die Frau vor Gericht.

Ihre Argumente gegen die Streichung der Dankesformel: „Auch wenn grundsätzlich kein Anspruch auf die begehrte Formulierung besteht, habe sich die Beklagte vorliegend doch selbst gebunden. Aus dem Maßregelungsverbot, das ungeachtet der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingreife, folge, dass die Beklagte nicht befugt sei, die nicht beanstandeten Teile grundlos zu ändern.“

Das Verfahren gelangte letztlich ans LAG Niedersachsen. Hier bekam die Klägerin wie bereits in der Vorinstanz Recht. Ein Arbeitgeber könne nicht ohne Weiteres ein Arbeitszeugnis an den Stellen ändern, die nicht bemängelt worden waren, so das Gericht in der Urteilsbegründung. Vielmehr sei er an den ursprünglichen Inhalt grundsätzlich gebunden. Im Zeugnis muss jetzt wieder folgende Schlussformel auftauchen: „Frau A. verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch. Wir danken ihr für ihre wertvolle Mitarbeit und bedauern es, sie als Mitarbeiterin zu verlieren.“

Für ihren weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir ihr alles Gute und weiterhin viel Erfolg“.

Ändern könne der Arbeitgeber nachträglich das Arbeitszeugnis nur dann, wenn ihm Umstände bekannt werden, die eine andere Beurteilung rechtfertigen.

Kostenkontrolle – Energiesparen am Arbeitsplatz

Wie möglichst viel Energie gespart werden kann, beschäftigt momentan viele Unternehmen. Dürfen diese Homeoffice anordnen, um die eigenen Energiekosten gering zu halten, oder die Temperatur am Arbeitsplatz vorgeben?

Das Gas wird knapp und die Politik diskutiert, ob eine Homeoffice-Pflicht eingeführt werden darf, um Energie zu sparen. Aber ist das rechtlich durchsetzbar? Grundsätzlich ist das möglich.

Die Covid-19-Pandemie hat jüngst gezeigt, dass in Ausnahmesituationen durch den Gesetzgeber auch relativ kurzfristig eine Homeoffice-Pflicht eingeführt werden kann.

Heizen im Homeoffice: Gas und Strom

Andernfalls benötigen Unternehmen allerdings die Zustimmung ihrer Mitarbeitenden zur Arbeit im Homeoffice.

Die klare Empfehlung: betriebliche Vereinbarungen aufsetzen, die hierfür die Rahmenbedingungen vorgeben. Die Verordnung sollte aber in jedem Fall mit einem Arbeitsrechtsprofi erstellt werden, um wichtige Details zu regeln.

Müssen sich Arbeitgebende an den Strom- und Heizungskosten beteiligen, wenn die Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiten?

Das kommt auf den Einzelfall an. Wenn die Mitarbeitenden nur teilweise oder vorübergehend im Homeoffice arbeiten, also auch über einen physischen Arbeitsplatz im Betrieb der Arbeitgebenden verfügen und diesen jedenfalls zeitweise nutzen, haben sie keinen Anspruch auf eine Kostenübernahme oder Beteiligung. Sie können die Kosten aber über die Steuererklärung als Werbungskosten geltend machen. Bis zu fünf Euro pro Tag im Homeoffice können dabei veranschlagt werden.

Wenn die Mitarbeitenden aber dauerhaft in den eigenen vier Wänden für das Unternehmen tätig sind, müssen diese sich sowohl an den Internet- und Telefon- wie auch den Heiz- und Stromkosten beteiligen.

Fachanwältinnen und -anwälte für Arbeitsrecht können dabei helfen, rechtskräftige Pauschalen für die Kostenbeteiligung festzulegen.

Die Temperaturhoheit am Arbeitsplatz

Seit dem 1. September gilt die neue Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung durch kurzfristig wirksame Maßnahmen (EnStikuMaV). Sie besagt unter anderem, dass öffentliche Gebäude nur noch bis höchstens 19 Grad geheizt werden dürfen. Das heißt, wer in einem Büro im öffentlichen Dienst arbeitet, hat eine klare Vorgabe für die Temperatur am Arbeitsplatz. Aber wie sieht es in anderen Betrieben aus? Dürfen Unternehmen die Temperaturen am Arbeitsplatz vorgeben? NEIN. Paragraph 3a der Arbeitsstättenverordnung besagt, dass die Raumtemperatur an Arbeitsplätzen „gesundheitlich zuträglich“ sein muss.

Fortsetzung auf Seite 26

Fortsetzung von Seite 25

Die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR A3.5 Raumtemperatur) konkretisiert diesen Grundsatz mit genauen Temperaturangaben: Bei sitzender leichter Arbeit muss die Raumtemperatur bei mindestens 20 Grad, bei mittlerer Belastung bei 19 Grad liegen. Bei leichten Tätigkeiten im Stehen ist ebenfalls eine Raumtemperatur von 19 Grad vorgeschrieben. Handelt es sich um eine mittlere Arbeitsschwere, gibt die ASR 17 Grad und bei schwerer Arbeit im Stehen 12 Grad vor. Je nach Art der anfallenden Tätigkeiten können aber auch Besonderheiten bestehen.

RA Karsten Kahlau
Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp
Quelle:
der Möbelspediteur 10.2022

Amtsgericht Norderstedt zur Pfändbarkeit der Energiepreispauschale

Das Amtsgericht Norderstedt hat sich mit Beschluss vom 15. September 2022 – 66 IN 90/19 mit der Pfändbarkeit der Energiepreispauschale (EPP) befasst. Entgegen einer vorher verbreiteten Meinung sei die EPP grundsätzlich pfändbar. Der Beschluss ist im Langtext auf der Website der Kanzlei Kotz veröffentlicht (www.ra-kotz.de/energiepreispauschale-gem-112-ff-estg-ist-pfaendbar.htm)

Im Folgenden eine Zusammenfassung der Entscheidung:

Sachverhalt

Über das Vermögen des Antragstellers wurde 2019 das Insolvenzverfahren eröffnet und seither noch nicht wieder beendet.

Der Antragsteller beantragte am 1. September 2022 die Freigabe der EPP, die er als angestellter Zahnarzt von seinem Arbeitgeber erhalten würde. Die Freigabe würde bewirken, dass die EPP nicht zur Befriedigung seiner Gläubiger verwendet werden müsste, sondern er sie selbst erhielte. Zur Begründung führte er an, die EPP sei als zweckgebundene staatliche Entlastungshilfe unpfändbar. Er verwies auf die Unpfändbarkeit bestimmter staatlicher Corona-Hilfen, zu denen der BGH mit Beschluss vom 10. März 2021 – VII ZB 24/20 die Unpfändbarkeit festgestellt hat.

HINWEIS: Jedenfalls vor der Entscheidung des AG Norderstedt war die Auffassung verbreitet, die Argumentation des BGH zu den Corona-Hilfen sei übertragbar und die EPP daher unpfändbar.

Entscheidung

Das Amtsgericht Norderstedt entscheidet auf Ablehnung des Antrags und begründet dies unter anderem mit der grundsätzlichen Pfändbarkeit der EPP. Es befasst sich eingehend mit deren gesetzlicher Regelung in §§ 112 ff Einkommensteuergesetz (EStG) und stützt seine Einordnung vor allem auf folgende Gesichtspunkte: Der Gesetzgeber hat, anders als bei anderen im EStG geregelten Entlastungshilfen, die Unpfändbarkeit nicht ausdrücklich festgelegt.

Dass das Bundesfinanzministerium davon ausgeht, die EPP sei kein Arbeitslohn und (www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/energiepreispauschale.html/#collapse7a8407a-0a42-4314-1982-b55f608336b5-4-26) unterliege daher auch nicht der Lohnpfändung, sei zwar richtig, hindere aber nicht die grundsätzliche

Pfändbarkeit der EPP. Sie sei eben nur nicht von der Abführungspflicht im Rahmen einer Lohnpfändung umfasst.

Aus demselben Grund könne sich keine Unpfändbarkeit nach den Vorschriften über den pfändungsfreien Arbeitslohn ergeben (§§ 850 ff. ZPO), weil sie nicht einschlägig sind.

Die Argumentation des BGH zur Unpfändbarkeit der Corona-Hilfen sei nicht übertragbar. Die EPP sei anders als die Corona-Hilfen nicht besonders zweckgebunden und es gebe keine Vorgaben oder rechtlichen Kontrollen zur zweckentsprechenden Verwendung.

Der Zweck der EPP sei hingegen nicht klar festgelegt und könne im Übrigen auch darin liegen, allgemeinwirtschaftliche Entlastung von Gläubigern des EPP-Berechtigten zu bringen. Die EPP sei auch keine unpfändbare Sozialleistung im engeren Sinne, zumal sie auch nicht im Sozialgesetzbuch geregelt ist.

Bewertung und Einordnung aus Arbeitgebersicht

Die Argumentation des Gerichts ist gut nachvollziehbar. Von daher sollten Arbeitgeber bis auf weiteres (etwa einer ausdrücklichen gesetzlichen Nachbesserung oder einer obergerichtlichen anderen Entscheidung) von der grundsätzlichen Pfändbarkeit der EPP ausgehen.

Ist über das Vermögen eines Arbeitnehmers das Insolvenzverfahren eröffnet und hat der Insolvenzverwalter ein Insolvenzsonderkonto benannt, auf das alle pfändbaren Zahlungen einzuzahlen sind, sollten Arbeitgeber die EPP auf dieses Konto überweisen.

Fortsetzung auf Seite 27

Fortsetzung von Seite 26

Hat der Arbeitnehmer daneben ein Pfändungsschutzkonto (P-Konto) angegeben, sollte nicht auf dieses Konto überwiesen werden. Wenn die EPP bereits auf das P-Konto geleistet wurde, muss sie aber nicht unmittelbar zurückgefordert werden. Das Haftungsrisiko ist insgesamt gering, weil die Rechtslage trotz des neuen Beschlusses noch so unklar ist, dass dem Arbeitgeber kein Verschuldensvorwurf gemacht werden kann.

Eine Bescheinigung an den Arbeitnehmer zur Pfändungsfreiheit der EPP (P-Konto-Bescheinigung) sollte nicht ausgestellt werden.

Von einer eigentlichen Lohnpfändung ist die EPP nicht betroffen, sie kann daneben ausgezahlt werden.

Theoretisch könnten Gläubiger den Anspruch auf Auszahlung der EPP gegen den Arbeitgeber im Wege der Einzelzwangsvollstreckung pfänden lassen. Ein solcher Pfändungs- und Überweisungsbeschluss wäre wirksam und müsste befolgt werden.

EuGH: Verbot des Tragens religiöser Zeichen am Arbeitsplatz

Eine unternehmensinterne Regelung, wonach das sichtbare Tragen religiöser, weltanschaulicher oder spiritueller Zeichen verboten ist, stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar, wenn das Verbot allgemein und unterschiedslos für alle Beschäftigten des Unternehmens gilt.

Im konkreten Fall wandte sich die Klägerin gegen die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung

für eine Praktikumsstelle bei dem beklagten Unternehmen. Im Rahmen eines Gesprächs gab die Klägerin an, sich zu weigern, ihr Kopftuch abzunehmen, um der bei dem beklagten Unternehmen geltenden und in der Arbeitsordnung niedergelegten Neutralitätspolitik nachzukommen. Mit ihrer Unterlassungsklage machte die Klägerin insbesondere geltend, dass die Ablehnung als Bewerberin unmittelbar auf ihrer religiösen Überzeugung beruhe und somit gegen die Bestimmungen des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes verstoße.

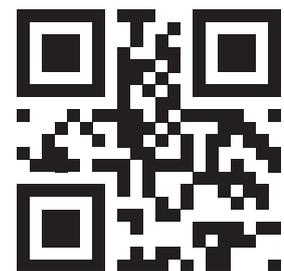
Das nationale Arbeitsgericht hatte den Fall dem EuGH vorgelegt und um eine entsprechende Auslegung der Unionsrichtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gebeten. Nach Auffassung der luxemburger Richter sei Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahingehend auszuulegen, dass die darin enthaltenen Begriffe Religion oder Weltanschauung einen einzigen Diskriminierungsgrund darstellen und von dem Grund der politischen oder sonstigen Anschauung zu unterscheiden seien. Daher stelle eine Regelung in einer Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es den Beschäftigten verbiete, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen durch Worte oder Kleidung zum Ausdruck zu bringen gegenüber Beschäftigten, die ihre Religions- und Gewissensfreiheit durch das sichtbare Tragen eines Zeichens oder Bekleidungsstücks mit religiösem Bezug ausüben möchten, keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung im Sinne des Unionsrechts dar, wenn diese Bestimmung allgemein und unterschiedslos angewandt werde. Eine unternehmensinterne Regelung kann allerdings dann eine

mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung darstellen, wenn die Arbeitsgerichte nach Prüfung zum Schluss kämen, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung dazu führe, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt würden.

Darüber hinaus stelle eine Ungleichbehandlung keine mittelbare Diskriminierung dar, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt wäre und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Bei der Beurteilung der Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung räume das Unionsrecht den nationalen Gerichten ferner einen Wertungsspielraum ein, im Rahmen der Abwägung der widerstreitenden Interessen, der Religion oder der Weltanschauung eine größere Bedeutung beizumessen als der unternehmerischen Freiheit, soweit sich dies aus seinem innerstaatlichen Interesse ergäbe.

EuGH, Urteil vom 13. Oktober 2022 – C-344/20

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



Bildung

Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH

Partner der Verkehrsakademie



Folgende Schulungsleistungen bieten wir u. a. an unseren Standorten in Chemnitz, Leipzig und Zwickau an:

1. **Weiterbildung gemäß § 5 Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz** (auch als Inhouse-Schulung möglich)
regelmäßig an allen Standorten (wochentags und samstags)
2. **Beschleunigte Grundqualifikation** (auch für Umsteiger)
ab 20.02.2023 in Chemnitz, ab 27.02.2023 in Leipzig
ab 27.03.2023 in Zwickau
3. **Erwerb Fahrerlaubnis** – Klasse C1/C1E, C/CE (LKW), D/DE (Bus)
ab 23.01.2023 in Chemnitz, ab 23.01.2023 in Leipzig
ab 30.01.2023 in Zwickau
4. **Schulungen Gefahrgut** (Erstschulungen und Auffrischungen)
Auffrischung ab 14.01.2023 in Chemnitz
Auffrischung ab 27.01.2023 in Leipzig
Auffrischung ab 21.04.2023 in Zwickau
5. **Gabelstapler- und Ladekranausbildung**
Gabelstapler ab 07.01.2023 in Chemnitz, Ladekran ab 16.01.2023 in Chemnitz
6. **Ladungssicherung, Digitaler Tachograph**
7. **Sach- und Fachkundefahrt Güterverkehr oder Personenverkehr mit KOM oder Taxen-Mietwagen**
ab 27.02.2023 in Chemnitz, ab 13.03.2023 in Leipzig
8. **Fahrlehrerausbildung Klasse BE**
in Chemnitz, ab 17.04.2023 (Vollzeit)
9. **Geprüfter Meister für Kraftverkehr (m/w/d)**
in Chemnitz, ab 11.04.2023 (Vollzeit)
10. **Geprüfter Logistikmeister (m/w/d)**

weitere Termine 2022



Für Fragen stehen wir Ihnen unter folgenden Telefonnummern zur Verfügung:

09120 Chemnitz – Tel. 0371 528310
08058 Zwickau – Tel. 0375 353530
04319 Leipzig – Tel. 0341 6522690

www.verkehrsakademie.de
chemnitz@verkehrsakademie.de
[www.facebook.com/Verkehrsinstitut Chemnitz](https://www.facebook.com/Verkehrsinstitut-Chemnitz)
[Instagram/#verkehrsinstitutchemnitz](https://www.instagram.com/verkehrsinstitutchemnitz)

*Wir wünschen allen unseren Kunden und Ihren Familien ein frohes Weihnachtsfest sowie viel Erfolg im neuen Jahr.
Ihr Team der Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH*

SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH



In den kommenden Wochen und Monaten können wir Ihnen folgende Termine anbieten:

- | | | |
|--|---------------------------|----------------|
| 1. Sach- und Fachkunde Güterkraftverkehr – Vorbereitung zur IHK-Prüfung „Verkehrsleiter“
Vollzeitlehrgang | 06.02. – 24.02.2023 | Dresden |
| 2. Sach- und Fachkunde Personenverkehr – Vorbereitung zur IHK-Prüfung „Verkehrsleiter“
Omnibus- und Gelegenheitsverkehr | 16.01. – 27.01.2023 | Dresden |
| Taxi-/Mietwagenverkehr | 16.01. – 24.01.2023 | Dresden |
| 3. Sach- und Fachkunde für AbfAEV / EfbV / AbfBeauftrV / TRGS 520
Erstschulung (FK) AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV | 21.04. – 29.04.2023 | Dresden |
| Fortbildung AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV | 27.01. – 28.01.2023 | Dresden |
| Fortbildung AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV | 06.03. – 07.03.2023 | Leipzig |
| Grunds Schulung TRGS 520 | 14.03. – 16.03.2023 | Dresden |
| Fortbildung TRGS 520 | 23.02.2023 | Dresden |
| 4. Gefahrgutausbildung
ADR Basiskurs (Samstag – Freitag – Samstag) | 07.01.+ 13.01.+14.01.2023 | Dresden |
| ADR Auffrischkurs (Montag – Dienstag) | 09.01. + 10.01.2023 | Dresden |
| ADR Auffrischkurs (Freitag – Samstag) | 27.01. + 28.01.2023 | Leipzig |
| ADR Aufbaukurs Klasse Tank | 17.02. + 18.02.2023 | Leipzig |
| ADR Aufbaukurs Klasse 1 | 25.02.2023 | Leipzig |
| Gefahrgutbeauftragtenschulung Ersts ch. + FoBi | 27.03. – 30.03.2023 | Leipzig |
| 5. Gabelstapler-, Hubarbeitsbühnen- und Lkw-Ladekranführer-Ausbildung
Gabelstapler-Ausbildung ohne prakt. Vorkenntnisse | 06.02. – 08.02.2023 | Dresden |
| Gabelstapler-Ausbildung mit prakt. Vorkenntnisse | 06.02.2023 | Dresden |
| Gabelstapler-Ausbildung Jährliche Pflichtunterweisung | 06.02.2023 | Dresden |
| Lkw-Ladekranführer-Ausbildung mit prakt. Vork. | 10.02. + 11.02.2023 | Leipzig |
| Lkw-Ladekranführer – Jährliche Pflichtunterweis. | 10.02.2023 | Leipzig |
| Lkw-Ladekranführer-Ausbildung mit prakt. Vork. | 17.03. + 18.03.2023 | Dresden |
| Lkw-Ladekranführer – Jährliche Pflichtunterweisung | 17.03.2023 | Dresden |
| Hubarbeitsbühnenausbildung | 03.04. – 04.04.2023 | Dresden |
| 6. Weiterbildung für Unternehmer und Führungskräfte
GesprächsFÜHRUNG – Fit für die Preisgespräche 2023 | 02.02.2023 | Dresden |
| 7. Praxisseminare – förderfähig
Fahrsicherheitstraining PKW, Transp., LKW, BUS | Termine auf Anfrage | alle + Inhouse |
| Eco-Training | Termine auf Anfrage | alle + Inhouse |
| 8. Berufskraftfahrerweiterbildung
SVG Ladungssicherung III (KB 1) | 28.01.2023 | Leipzig |
| SVG Öko Drive III (KB 1 + 3) | 04.02.2023 | Dresden |
| SVG Arbeits- und Gesundheitsschutz III (KB 3) | 27.02.2023 | Dresden |
| SVG Pausen mit System III (KB 2) | 04.03.2023 | Leipzig |
| SVG Notfallmanagement III (KB 3) | 11.03.2023 | Dresden |
| SVG Risikosituationen (KB 1) NEU !!! | 01.04.2023 | Leipzig |
| SVG Öko Drive III (KB 1 + 3) | 01.04.2023 | Dresden |
| SVG Alles was Recht ist (KB 2 + 3) | 15.04.2023 | Dresden |
| SVG Risikosituationen (KB 1) NEU !!! | 22.04.2023 | Dresden |
| SVG Kipperfahrzeuge (KB 1 + 3) NEU !!! | Termine auf Anfrage | ALLE |
| Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) | 27.02. – 03.03.2023 | Dresden |
| Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) | 24.04. – 28.04.2023 | Dresden |
| Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) | 08.05. – 12.05.2023 | Leipzig |

Anmeldung/Informationen/weitere Termine unter www.svg-dresden.de

SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH

Palaisplatz 4 · 01097 Dresden · Telefon: 0351 8143253 · Telefax: 0351 8143160

Wir gratulieren ganz herzlich ...

Im Monat November

zum 70. Geburtstag:

Klaus Zaspel, Zaspel Transport GmbH, Machern OT Lübschütz

zum 65. Geburtstag:

Frank Weichelt, Fuhrgeschäft Frank Weichelt, Hermsdorf/E.

zum 60. Geburtstag:

Michael Hess, Spedition Hess GmbH & Co KG, Crottendorf

zum 105-jährigen Firmenjubiläum:

W. Winter Logistik GmbH, Zwickau



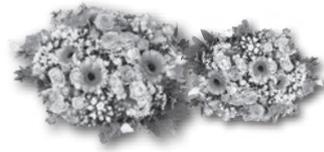
zum 30-jährigen Firmenjubiläum:

ATL GmbH, Hohenstein-Ernstthal, OT Wüstenbrand

Im Monat Dezember

zum 60. Geburtstag:

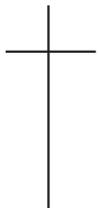
Ronald Schulze,
Der Transportprofi REXT-R. Schulze,
Klipphausen OT Röhrsdorf



zum 50. Geburtstag:

Jan Meier,
MEIER Bodenstabilisierung GmbH,
Oelsnitz

Wir trauern



Wir erhielten die traurige Nachricht, dass unser Mitglied Thomas Biermann, vom Lkw-Fuhrbetrieb Biermann in Leipzig, am 9. November 2022 im Alter von 59 Jahren nach einem tödlichen Unfall verstorben ist.

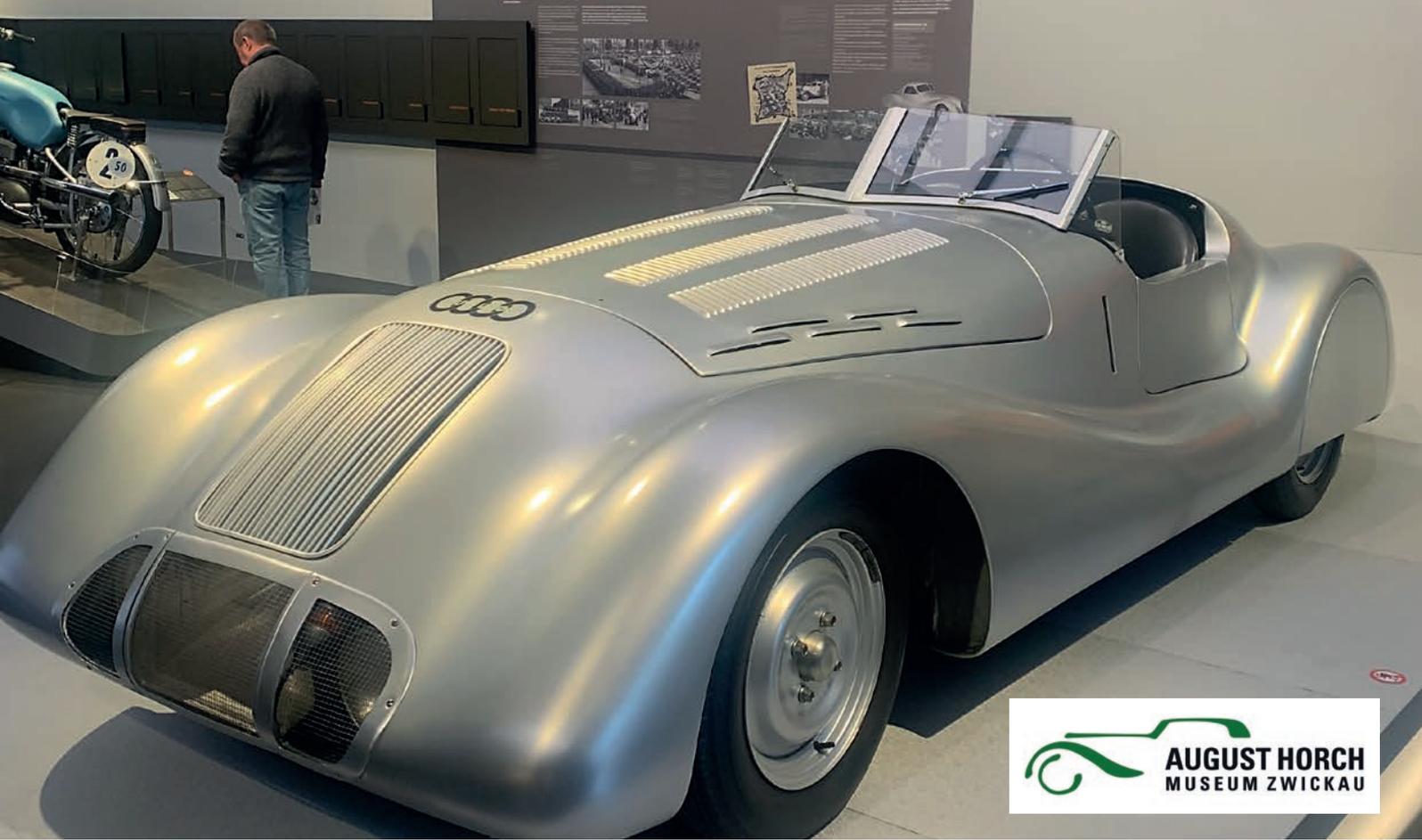
Wir möchten der Familie unser aufrichtiges Beileid ausdrücken und werden ihm ein ehrendes Gedenken bewahren.



**Die Mitarbeiter des LSV e.V. wünschen Ihnen, Ihren Familien und Mitarbeitern
frohe und geruhsame Festtage und einen guten Start ins Jahr 2023!**

**Bitte beachten Sie, dass die LSV-Geschäftsstelle vom
23.12.2022 – 02.01.2023 geschlossen ist.**

In dringenden Fällen erreichen Sie uns werktags unter 0351-8143273.



 **AUGUST HORCH**
MUSEUM ZWICKAU

32. Ordentliche Mitgliederversammlung des LSV e.V.



┌

└

Ein Unternehmen der
R+V Versicherungsgruppe

Passt genau!

Versicherungslösungen
und **Spezial-Services**
für Ihr Logistik-Unternehmen.

Lassen Sie sich ganzheitlich und
bedarfsgerecht beraten!

KRAVAG



Persönliche Beratung
bei Ihrer SVG!

